



Formes de rupture d'emploi et trajectoires de mobilités externes

Thomas Amossé, Corinne Perraudin, Héroïse Petit

► To cite this version:

Thomas Amossé, Corinne Perraudin, Héroïse Petit. Formes de rupture d'emploi et trajectoires de mobilités externes : Une analyse empirique à partir de données françaises du début des années 2000. 2011. halshs-00684101

HAL Id: halshs-00684101

<https://shs.hal.science/halshs-00684101>

Preprint submitted on 30 Mar 2012

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



CENTRE D'ÉTUDES DE L'EMPLOI

Novembre
2011

Formes de rupture d'emploi et trajectoires de mobilités externes

Une analyse empirique à partir de données françaises
du début des années 2000

Thomas Amossé,
Corinne Perraudin,
Héloïse Petit

153

Document de travail

Formes de rupture d'emploi et trajectoires de mobilités externes

Une analyse empirique à partir de données françaises
du début des années 2000

THOMAS AMOSSÉ

thomas.amosse@cee-recherche.fr

CEE, MSH Ange Guépin

CORINNE PERRAUDIN

corinne.perraudin@univ-paris1.fr

CES-Université Paris 1

HÉLOÏSE PETIT

heloise.petit@cee-recherche.fr

CEE et CES-Université Paris 1

DOCUMENT DE TRAVAIL

Les points de vue ou opinions exprimés par les auteurs
n'engagent pas le Centre d'études de l'emploi

N° 153

novembre 2011

www.cee-recherche.fr

Directeur de publication : Alberto Lopez

ISSN 1776-3096
ISBN 978-2-11-128139-4

**FORMES DE RUPTURE D'EMPLOI
ET TRAJECTOIRES DE MOBILITÉS EXTERNES**
**UNE ANALYSE EMPIRIQUE À PARTIR DE DONNÉES FRANÇAISES
DU DÉBUT DES ANNÉES 2000**

Thomas Amossé, Corinne Perraudin, Héroïse Petit

RÉSUMÉ

Quelles sont les trajectoires professionnelles des salariés à la suite d'une démission, d'une fin de contrat ou d'un licenciement ? S'accompagnent-elles d'un retour durable en emploi, d'une alternance répétée de périodes d'emploi, de chômage et d'inactivité ou d'une exclusion de fait du marché du travail ? Dans cet article, nous mobilisons les données de l'enquête *Formation et Qualification Professionnelle (FQP)* de 2003, afin de répondre à ces questions.

Nous décrivons les trajectoires d'emploi et de salaire associées aux différentes formes de rupture de la relation d'emploi. Ces dernières sont caractérisées par leurs modalités juridiques et la partie à l'initiative de la rupture (selon le salarié). Différenciant contrats à durée indéterminée et contrats à durée limitée, nous montrons que les types de contrat combinés aux formes de rupture (choisies, acceptées ou subies) sont des instruments pertinents pour examiner la manière dont s'effectuent les ajustements sur le marché du travail français au tournant des années 2000.

Nos résultats sont multiples. Il n'est pas rare que les ruptures d'emploi correspondent à des ruptures de trajectoire, faisant par exemple passer d'un emploi stable à une répétition d'emplois courts ou à une situation d'exclusion durable sur le marché du travail. Aussi, aux côtés des notions classiques de « port d'entrée », de « tremplin » ou de « marchepied » – qui ont été développées en référence au rôle supposé des CDD dans l'accès à des emplois stables appartenant à un segment du marché du travail (dit « primaire ») où l'on peut faire carrière –, sans doute faut-il ajouter des « ports de sorties », qui font quitter le marché primaire, voire le marché du travail. Les formes prises par les ruptures d'emploi révèlent tout particulièrement ces situations. Elles suggèrent par ailleurs que les ajustements sur le marché du travail français s'effectuent davantage par l'emploi que par les salaires et, lorsque c'est le cas, que c'est avant tout en un sens défensif. Par exemple, on n'observe pas pour les salariés en contrat à durée indéterminée que les mobilités choisies s'accompagnent plus souvent d'augmentation salariale que lors de mobilités non choisies ; elles sont en revanche associées à moins d'exclusion de l'emploi et de diminutions de salaire.

Mots-clefs : démission, licenciement, mobilités professionnelles, ruptures de la relation d'emploi, segmentation du marché du travail.

Type of Employment Separation and Worker's Mobility An Empirical Study with French Data

Abstract

What are worker trajectories after a quit, a layoff or an ending fixed-term contract? Do they lead to a continuous period in employment, out of employment, or repeated changes in and out of employment? We use the French dataset Formation et Qualification Professionnelle (FQP) from 2003 to address such questions. We focus on workers whose employment relation ended in 1998 and characterize their trajectory for the four year after employment separation both in terms of status (employed vs unemployed or inactive) and perceived wage change. Types of employment separation are defined by crossing information on their legal form and the perceived initiative of employment termination according to the worker. Distinguishing fixed-term contracts from open-ended ones, our empirical study shows that the type of employment separation is an adequate instrument to differentiate worker's mobility paths and therefrom to understand how the French labor market functions.

Our results are various. We show that there is nothing uncommon about employment separation leading to an important break in worker's trajectory. Next to the notions of "entry port" or "stepping stone" such result supports the idea of "exit ports", i.e. situations from which workers leave the primary sector and, sometimes, even the labor market. Overall, the type of employment separation stands as a good indicator of worker's further trajectory. Our analysis also suggests hypotheses about the adjustments processes at play on French labour market: it seems to rely more on employment duration than wage level.

Keywords: *labour mobility, employment separation, quit, layoff, labour market segmentation.*

INTRODUCTION

Depuis le début des années 1980, le développement du chômage et des emplois précaires a profondément modifié la structure du marché du travail français. L'analyse des conséquences de ces transformations sur la mobilité des salariés a donné lieu, au début des années 2000, à un large débat (cf. Amossé [2011] pour une synthèse). Les conclusions ne sont pas tranchées concernant l'augmentation du risque de perdre son emploi, mais ces travaux attestent d'un changement des types de mobilité. Au-delà de l'accroissement tendanciel de la part des mobilités emploi-chômage et chômage-emploi relativement aux mobilités emploi-emploi, la forme juridique des transitions a également changé. Plusieurs auteurs soulignent l'augmentation de la part des mobilités *subies*, telles que les fins de contrats ou les licenciements, par rapport aux mobilités *choisies*, associées aux démissions (Sauze, 2003 ; Ramaux, 2005 ; Bruyère, Lizé, 2010b). Mais l'analyse précise des diverses modalités des ruptures de la relation d'emploi et de leur lien avec les trajectoires des salariés reste peu développée.

Le manque de travaux en France sur les parcours des salariés après une rupture de la relation d'emploi, et selon la forme de cette rupture, s'explique par les limites des données statistiques existantes et la difficulté des enquêtes de terrain. Les fichiers de demandeurs d'emploi permettent certes un suivi statistique en fonction du motif déclaré d'inscription au chômage (Delattre, Salognon, 2008), mais il est limité aux bénéficiaires de l'assurance-chômage (que ce soit en termes d'indemnisation ou d'accompagnement) et laisse dans l'ombre les mobilités directes d'emploi à emploi, soit une part importante des mobilités choisies. Et les travaux conduits à partir de fichiers fiscaux, tels que le panel Déclarations annuelles de données sociales-DADS, où l'on suit les trajectoires des individus sur longue période permettent certes de restituer leur logique et leur évolution (cf. par exemple Koubi, 2003a et 2003b ; Margolis, 1999), mais on ne sait rien sur les formes que prennent les ruptures d'emploi, ni sur leur motif, ni sur leur forme juridique. Aussi, la plupart des seules recherches qui prennent en compte les modalités de la rupture en tant que telles quant au devenir des salariés suite à une perte d'emploi sont de nature qualitative. La principale forme de rupture d'emploi dont les conséquences sur les trajectoires individuelles ont été étudiées est le licenciement économique, considéré alternativement d'un point de vue individuel ou collectif. Trotzier (2005) a par exemple suivi le parcours de cent soixante-six ouvriers après leur licenciement économique à partir de récits de vie et d'entretiens. Dans le cadre d'un travail sur le licenciement économique comme facteur d'exclusion sociale, Morin, Teyssier et Vicens (Morin, Vicens, 2001 ; Teyssier, Vicens, 2001) ont tracé les principes d'une comparaison internationale à partir d'enquêtes de terrains menées en parallèle en France, Allemagne, Italie et Espagne. Leurs analyses soulignent la proximité des stratégies d'entreprise et parcours individuels malgré la variété des contextes juridiques nationaux. S'intéressant également aux licenciements, mais cette fois pour motif personnel, Palpacuer, Seignour et Vercher (2007) montrent qu'ils sont devenus de véritables instruments de gestion des entreprises. Et les trajectoires des cadres licenciés qu'examinent les auteurs s'opposent principalement selon que la rupture a été, ou non, le fruit d'une négociation. Ces analyses, pour intéressantes qu'elles soient, ne permettent pas d'établir des conclusions quant aux effets différenciés des ruptures selon leur modalité pour l'ensemble des emplois.

En matière de connaissance des trajectoires à la suite d'une rupture de la relation d'emploi, les États-Unis se démarquent des pays européens en ce qu'ils disposent de davantage de sources statistiques. Pour autant, les travaux sur le sujet sont principalement focalisés sur

l'estimation du coût de la perte d'emploi en termes de revenu (cf. Jacobson, LaLonde, Sullivan [1993] ou Hijzen, Upward, Wright [2010], par exemple). *In fine*, l'analyse comparative des différentes formes de rupture et leurs conséquences sur les parcours individuels reste très peu développée, que ce soit en France ou ailleurs. Cela reste très largement une *terra incognita*, pour paraphraser Marie-Laure Morin (2000).

Notre objectif est de mettre en regard les trajectoires professionnelles sur le marché du travail suite à une rupture de la relation d'emploi avec les différentes formes que peut prendre cette rupture, que ce soit en termes de modalités juridiques ou d'initiative de la rupture. Notre analyse s'appuie sur la dernière enquête *Formation et Qualification Professionnelle (FQP)*, et notamment son calendrier professionnel¹. Interrogées en 2003, les personnes concernées ont rempli un calendrier mensuel détaillant leur situation professionnelle sur les cinq dernières années. Cette source permet ainsi un suivi longitudinal, à partir d'informations rétrospectives portant sur la période 1998-2003. Elle repose sur un large échantillon d'individus, représentatif de l'ensemble des salariés âgés de 18 à 65 ans. Ceci nous a permis de constituer un sous-échantillon de salariés en emploi en 1998 ayant connu une rupture de leur relation d'emploi au cours de la première année d'observation, afin d'étudier les modalités de ces ruptures et les trajectoires des salariés sur les quatre années suivantes. Au-delà de leur forme juridique (licenciement, démission et fin de contrat), l'enquête permet de caractériser les ruptures par la façon dont les salariés les ont présentées (à l'initiative de l'employeur, à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur avec l'accord du salarié). À partir de cette double information et en considérant séparément les fins de contrat à durée indéterminée-CDI (ou équivalents dans la Fonction publique) et les fins de contrats à durée limitée, nous distinguons trois formes de rupture : choisie, acceptée ou subie². Nous sommes alors en mesure de caractériser les parcours associés aux différents types de contrat et formes de rupture : quelles sont les modalités de rupture qui conduisent à des trajectoires de mobilité répétée, d'emploi stable ou de non emploi durable ? À une augmentation, stabilité ou diminution des revenus du travail ? Notre analyse est complémentaire des travaux de Bruyère et Lizé (2010a et b), qui mettent en avant le rôle important des caractéristiques des entreprises relativement aux caractéristiques individuelles dans les trajectoires individuelles. À travers cette étude, nous interrogeons en effet la façon dont s'opèrent les ajustements sur le marché du travail français au tournant des années 2000. D'un point de vue théorique, ce sera l'occasion de discuter l'hypothèse de segmentation du marché du travail français : dans quelle mesure les types de contrat et formes de rupture signalent des emplois d'un marché secondaire, qui n'ouvriraient aucune perspective de carrière ? Notre focalisation sur les mobilités externes a en outre l'avantage de concerner les transitions qui s'opèrent *sur* le marché du travail, les seules sur lesquelles les pouvoirs publics ont une marge importante d'intervention.

Les conclusions issues de nos analyses sont multiples. Elles confirment tout d'abord qu'au-delà des différences fortes liées au type de contrat (à durée limitée ou non) et à leur modalité, les ruptures du contrat de travail sont loin d'être majoritairement associées à des trajectoires d'emploi stable ou à des augmentations salariales, alors même que la conjoncture de la fin des années 1990 était relativement favorable. Il n'est pas rare que ces ruptures d'emploi correspondent à des ruptures de trajectoire, faisant par exemple passer d'un emploi stable à

¹ Les principales publications utilisant ce volet de l'enquête sont : Amossé, Gollac (2008), Simmonet, Ulrich (2009) et une partie des articles du numéro que la revue *Économie et Statistique* (n° 431-432, octobre 2010) a consacré à l'enquête.

² Dans un travail antérieur, nous avons pu mettre en évidence une nette différenciation des profils de salariés selon que leur rupture d'emploi était subie, acceptée ou choisie, et plus particulièrement pour les CDI (Amossé, Perraudin, Petit, 2009).

une répétition d'emplois courts ou à une situation d'exclusion durable sur le marché du travail. Les formes prises par les ruptures d'emploi ajoutent à la compréhension des parcours : elles ne sont pas neutres, nous le verrons, quant à la trajectoire ultérieure. Avoir une mobilité choisie a avant tout un sens défensif : on n'observe pas pour les salariés en contrat à durée indéterminée que les mobilités choisies s'accompagnent plus souvent d'augmentation salariale ; elles sont en revanche associées à moins d'exclusion de l'emploi et de diminutions de salaire. In fine, nos résultats soutiennent l'hypothèse que les ajustements sur le marché du travail français s'effectuent principalement par l'emploi, et dans une mesure bien moindre par les salaires.

Dans la suite de l'article, nous présentons le cadre d'analyse des trajectoires retenu, d'un point de vue théorique et empirique (1.) avant de donner des précisions sur la caractérisation des modalités de rupture (2.) et sur la méthode retenue pour analyser les trajectoires de mobilités externes (3.). Ensuite, l'exposé des résultats (4.) précédera leur discussion (5.).

1. CADRES D'ANALYSE THÉORIQUE ET EMPIRIQUE DES TRAJECTOIRES DE MOBILITÉS EXTERNES

Nous mobilisons la théorie de la segmentation en tant que théorie des flux sur le marché du travail afin d'en tirer une catégorisation des transitions. Il s'agit de se donner une grille de lecture des formes de mobilité identifiées empiriquement et non de tester cette théorie.

1.1. Une catégorisation théorique des trajectoires

Dans leur ouvrage séminal, Doeringer et Piore (1971) ont mis en évidence les mécanismes par lesquels certaines entreprises ont intérêt à mettre en place des politiques de gestion de l'emploi stabilisatrices, et par là, de créer des marchés internes. Ces marchés constituent des espaces clos, alimentés au bas de la hiérarchie *via* des postes « ports d'entrée » et permettant une mobilité interne. Considérés comme un tout, les marchés internes et les salariés concernés constituent le marché primaire. Par défaut, le reste des entreprises et salariés constituent le marché secondaire. Au cœur de cette théorie se trouve la très faible mobilité externe des salariés du primaire, les carrières individuelles s'y déroulant à l'intérieur d'un marché interne et d'un seul. Les salariés du secondaire quant à eux sont décrits comme mobiles mais sans perspective d'accumulation de leur capital humain. Dans un travail ultérieur, Piore (1975) avance l'hypothèse d'existence d'un marché primaire « supérieur », où des salariés hautement qualifiés auraient la possibilité de carrières fondées sur des mobilités externes³. La situation décrite initialement correspondrait alors au primaire « inférieur ». Une clé de lecture simple de ces différents segments est la possibilité de « faire carrière » ou non (Petit, 2002). Faire carrière correspond ici à l'existence d'un parcours fait de mobilités choisies, joignant deux situations d'emploi entre lesquelles on peut considérer que la situation du salarié s'est améliorée, que ce soit en termes de contenu d'emploi ou de salaire. Dans le schéma précédent, faire carrière est le propre du marché primaire : carrière interne dans le cas du marché primaire inférieur (où l'on entre uniquement *via* certains postes en bas de la hiérarchie appelés « ports d'entrée »), carrière externe dans le cas du marché primaire supérieur. Chaque segment est caractérisé par un type de flux, une forme de

³ Si la situation française est majoritairement décrite en termes de dualité opposant marché primaire et secondaire, depuis les années 1990 plusieurs études ont avancé l'hypothèse d'une catégorie d'analyse très proche de la notion de marché interne supérieur (Coutrot, 1998 ; Boyer, Beffa, Touffut, 1999 ; Gazier, Petit, 2007).

mobilité : externe sans carrière sur le marché secondaire ; externe avec carrière sur le primaire supérieur ; interne avec carrière sur le marché primaire inférieur. Cette catégorisation a pour corollaire l'imperméabilité des segments entre eux. D'un point de vue théorique, c'est surtout l'imperméabilité entre marchés secondaire et primaire qui est mise en avant par Doeringer et Piore (1971).

Initiées dans un contexte de plein emploi, les théories de la segmentation souffrent d'une sous-conceptualisation du chômage. Les analyses plus récentes, focalisées sur la population salariée, n'ont pu corriger ce défaut. Dans le contexte français d'un chômage de masse durablement installé, il paraît pourtant aujourd'hui indispensable de prendre en compte le chômage comme un état possible et possiblement durable sur le marché du travail. Encore une fois, il peut être utile de se retourner vers les écrits originaux de Doeringer et Piore (1971). Associant la théorie de la file d'attente (Thurow, 1969) à celle du dualisme, ils considèrent que chaque secteur, primaire et secondaire, comprend un type particulier de file d'attente. Le secteur primaire serait constitué de marchés internes et d'un certain nombre de salariés ayant les caractéristiques appropriées pour entrer dans un marché interne mais étant dans une situation d'attente. Parallèlement, certains salariés du secondaire peuvent être en situation d'attente dans le but de rentrer sur le marché primaire (ce qui reste toutefois considéré comme une transition difficile). On peut retenir l'hypothèse d'existence de files d'attente dues aux difficultés d'insertion sur le marché primaire. On y ajoute l'hypothèse complémentaire d'un chômage, aux fondements macro-économiques, qui toucherait plus facilement les salariés du marché secondaire (du fait notamment de leurs mobilités plus fréquentes, mais également de ressources moins importantes pour faire face aux mobilités).

On peut compléter la grille de lecture des mobilités en termes de carrière précédemment proposée en intégrant les mobilités possibles vers le chômage :

- Sur le marché secondaire, les ruptures de la relation d'emploi seraient fréquentes mais ne permettraient pas forcément de retrouver un emploi (transition vers le chômage) et, le cas échéant, n'assureraient en rien que ce nouvel emploi soit mieux que le précédent, notamment en termes de salaire.
- Sur le marché primaire supérieur, les ruptures de la relation d'emploi seraient également supposées fréquentes mais inscrites dans des trajectoires positives ou ascendantes, *i.e.* avec un nouvel emploi à la clef, offrant des conditions plus favorables notamment en termes de salaire.
- Sur le marché primaire inférieur enfin, les ruptures de la relation d'emploi seraient rares. Le fait que les marchés internes soient le lieu de mobilités au sein même de l'entreprise implique une ancienneté longue des salariés potentiellement difficile à valoriser auprès d'autres entreprises. Si une rupture vient affecter le parcours attendu, on peut supposer qu'elle ouvre la voie à des difficultés pour retrouver un emploi et donc à un chômage long.

Dans la suite de l'article, nous mobilisons cette grille de lecture pour analyser les trajectoires de mobilités externes sur le marché du travail français entre 1998 et 2003.

1.2. Une catégorisation empirique des trajectoires

Nous utilisons l'enquête *Formation et Qualification Professionnelle* conduite par l'Insee en 2003 (cf. encadré 1). Avec son calendrier mensuel retraçant la situation professionnelle du

répondant sur les cinq années⁴, cette enquête constitue une source d'analyse fine des trajectoires professionnelles.

Afin d'analyser les trajectoires de mobilités externes sur cette période, nous étudions la situation de la sous-population composée des personnes salariées en 1998 et qui ont connu une rupture de la relation d'emploi (démission, fin de contrat ou licenciement) au cours des douze mois qui suivent. D'après l'enquête *FQP*, cela correspond à 9,6 % des salariés (public et privé compris), soit 2 150 000 salariés⁵. Parmi ces salariés, un sur dix ne retrouvera pas d'emploi et cela jusqu'en 2003. À l'opposé, près d'un quart sera embauché directement et restera en emploi au moins jusqu'en 2003. Outre ces deux situations existe une diversité de trajectoires combinant des périodes d'emploi et des périodes de chômage ou d'inactivité, certaines étant plus proches d'une situation d'emploi durable, d'autres s'en éloignant de manière très forte.

Encadré 1. L'enquête *FQP* 2003

L'enquête *Formation et Qualification Professionnelle* a été menée pour la première fois en 1964. Cette enquête a pour objectif de fournir à intervalle régulier (elle a été conduite ensuite en 1970, 1977, 1985, 1993 et 2003) des mesures aussi objectives que possible des trajectoires sociales, éducatives et professionnelles. Parmi les principaux thèmes que permet d'aborder l'enquête, on peut citer la mobilité sociale, la rentabilité des diplômes, l'insertion des jeunes diplômés ou encore la mobilité professionnelle en cours de carrière (cf. Goux [2010] pour une description des apports possibles de cette série d'enquête).

L'enquête *FQP* de 2003 a interrogé entre avril et juillet 2003 un échantillon de 38 400 individus représentatif des 36 400 000 personnes habitant en France métropolitaine et âgées de 18 à 65 ans. Le questionnaire comporte notamment des questions relatives à leur situation sur le marché du travail à la date d'enquête (entre mars et avril 2003) et cinq ans auparavant (c'est-à-dire entre mars et avril 1998), ainsi que sur la période 1998-2003.

Notre échantillon d'intérêt est constitué des personnes âgées de 18 à 65 ans, qui occupaient un emploi salarié entre mars et avril 1998, soit 22 794 observations représentatives de 20 380 000 personnes. Au sein de cette population, nous nous sommes limités aux personnes qui ont connu une rupture d'emploi lors de la première année (soit entre le printemps 1998 et le printemps 1999), que cette rupture soit une démission, une fin de contrat ou un licenciement. La base de données sur laquelle nous menons les estimations est ainsi finalement composée de 2 335 observations, représentatives de quelques 2 150 000 salariés au printemps 1998 qui ont perdu leur emploi l'année suivante.

La représentativité de notre échantillon n'est assurée que par le plan de sondage aléatoire de l'enquête, et donc en toute rigueur uniquement en 2003. Compte tenu de l'interrogation rétrospective, notre champ effectif exclut les personnes décédées ou ayant quitté la France entre 1998 et 2003.

L'enquête offre la possibilité de caractériser ces trajectoires sur quatre ans et permet donc d'aller au-delà des indicateurs traditionnellement calculés d'une année sur l'autre (par exemple, en termes d'insécurité ou d'instabilité dans l'emploi, définis par le CERC [2005]). La caractérisation des trajectoires des salariés est cependant complexe, elles ne peuvent se résumer au statut ou au contrat de travail obtenu. Il importe de tenir compte également des

⁴ Ce calendrier fait suite à une tentative restée jusqu'alors sans lendemain lors de l'édition de 1977.

⁵ Lorsqu'un salarié a connu plusieurs ruptures, la caractérisation de la rupture porte sur la première survenue dans l'année. Bien que légèrement inférieure, cette proportion de salariés quittant leur employeur sur un an est globalement cohérente avec d'autres sources, notamment l'enquête *Emploi* (Amossé, 2002).

épisodes de non emploi, de leur durée et leur récurrence (cf. par exemple Blasco et Givord, [2010] sur la même source). Afin de catégoriser les différentes trajectoires, nous calculons à partir du calendrier professionnel la durée en emploi à quatre ans après la première rupture⁶, ainsi que le nombre de ruptures d'emploi sur la période (changements d'employeur ou passages de l'emploi au non emploi, que ce soit chômage ou inactivité). Les calculs basés sur le calendrier de l'enquête indiquent que la durée moyenne en emploi est de trente-trois mois sur les quarante-huit possibles, alors que la médiane est de quarante mois. Des durées en emploi relativement longues s'observent à la fois avec un faible nombre de ruptures d'emploi mais aussi en présence de ruptures fréquentes, témoignant que certains salariés ont occupé plusieurs emplois de courte durée avec, entre ces périodes, des passages par le non emploi. Compte tenu de la forte concentration des mobilités sur certains salariés, on recense en moyenne un peu plus de trois changements sur la période, mais dans le même temps, plus de la moitié des salariés ne connaissent pas plus d'un changement. Plutôt que de caractériser les trajectoires en termes de stabilité ou de sécurité, qui s'emboîtent en partie, nous identifions trois situations courantes, exclusives (mais non exhaustives⁷). Les indicateurs sont établis en combinant la durée en emploi et le nombre de ruptures de la relation d'emploi, afin d'opposer les situations de forte mobilité aux situations durables et, parmi les situations durables, celles qui correspondent à l'emploi et celles qui correspondent au non emploi.

- Les situations d'emploi durable sont définies par une durée en emploi pratiquement équivalente à toute la durée de la période (précisément quarante-six mois sur les quarante-huit possibles)⁸ et, au plus, une rupture de la relation d'emploi ;
- Les situations de non emploi durable sont identifiées par une durée en emploi totale de moins de douze mois (soit plus de trois ans de chômage ou d'inactivité sur les quatre possibles) et, au plus, une rupture de la relation d'emploi.
- Les trajectoires de forte mobilité sont repérées par la présence de plus de deux ruptures de la relation d'emploi sur les quatre ans. En moyenne, les individus de ce groupe connaissent huit mobilités sur la période.

Ces trois catégories de trajectoire ne sont bien évidemment pas les seules que l'on puisse construire. Elles répondent toutefois à des situations typiques, pour la première (26 % des personnes ayant connu une rupture d'emploi) d'une intégration durable dans un emploi, pour la deuxième (15 %) d'une situation d'exclusion, également durable, et pour la dernière (39 %) de la rotation sur le marché du travail. Elles correspondent aux quatre cinquièmes des trajectoires de personnes ayant quitté leur emploi (cf. *infra*, tableau 1). Les trajectoires restantes correspondent à des situations intermédiaires où la personne a connu une ou deux ruptures de la relation d'emploi et où la part des durées passées en emploi et en non emploi s'équilibre, avec plus d'un an mais strictement moins de quarante-six mois passés en emploi.

Au-delà de la trajectoire en matière d'emploi sur les quatre années, nous tenons compte également de l'évolution salariale quand il y a retour à l'emploi. L'enquête *FQP* fournit en

⁶ La rupture pouvant avoir lieu durant l'année 1998 à des moments différents selon les salariés, nous ramenons la durée en emploi à une durée sur quarante-huit mois de la manière suivante : la durée en emploi après la rupture est égale à quarante-huit divisé par (60-durée avant la rupture), la rupture considérée ayant lieu sur les douze premiers mois et la période de suivi étant de cinq ans. Seule la durée en emploi est calculée, les situations de chômage et d'inactivité ne sont pas distinguées.

⁷ Elles correspondent à environ quatre situations sur cinq, cf. *infra*.

⁸ Le choix de ce seuil de quarante-six mois répond en premier lieu à des critères empiriques. Il renvoie à la possibilité d'un chômage frictionnel court (moins de deux mois) à la suite de la rupture d'emploi initiale. Des variantes réalisées avec des seuils de trois et un mois conduisent à des résultats similaires.

effet des éléments qualitatifs sur les évolutions de revenus pour ceux qui ont retrouvé un emploi à la suite de la rupture initiale : dans le nouvel emploi, le salaire⁹ obtenu était-il plus élevé, à peu près le même ou plus faible que dans celui occupé avant la rupture ? On peut *a priori* considérer que cette information sur les salaires est « faible » dans le sens où elle n'est pas collectée en valeur. Elle peut être affectée par une part importante de subjectivité, les déclarations pouvant être l'objet de reconstruction. Et la possibilité de trajectoires salariales complexes comprenant des augmentations et des diminutions suppose d'adopter certaines hypothèses de définition des évolutions de salaire sur les quatre années suivant la rupture initiale (encadré 2). Mais cette information sur les salaires est également « forte », puisque le résumé qu'elle constitue est produit par le salarié et tient ainsi compte d'un ensemble de paramètres difficiles à intégrer dans une mesure objective (inflation, seuil de délimitation des situations de stabilité et d'augmentation / diminution, prise en compte de l'ensemble des rémunérations y compris les primes), paramètres dont Biscourp, Dessy et Fourcade (2005) ont montré qu'ils rendaient délicate l'analyse des rigidités salariales à partir de données chiffrées. Les limites tenant au caractère subjectif de l'information et à la nécessité d'adopter des conventions de classification en présence de plusieurs ruptures, ne sont pas, nous semble-t-il, de nature à interdire l'utilisation de cet indicateur¹⁰. Leur portée est en outre réduite puisque nous utilisons ces données non pas en niveau mais en variation, selon le type de contrat de travail et de rupture considéré (cf. *infra*).

Encadré 2. Un indicateur d'évolution salariale sur quatre ans

Afin de résumer l'ensemble de la trajectoire salariale (ou plus exactement de revenu du travail, cf. note 9), nous utilisons l'information concernant le salaire dans le premier emploi occupé suivant la rupture (pour lequel il est demandé s'il est plus élevé, plus faible ou le même que celui de l'emploi occupé avant la rupture), ainsi que celui des emplois successifs occupés sur les quatre années postérieures à la rupture initiale (qui sont les uns après les autres comparés à l'emploi immédiatement précédent).

Dans la très grande majorité des cas, l'indicateur d'évolution sur quatre ans découle directement de cet ensemble d'informations successives, qui se résume à l'absence d'information pertinente en cas de non-retour en emploi (pour 10,5 % des cas) ou une évolution uniforme. Seules les situations, rares (moins de 13,8 % de l'échantillon sur lequel ont porté nos estimations), où des individus ont connu des évolutions salariales de sens opposé (une augmentation puis une diminution par exemple)¹¹ ont nécessité une convention de définition. Nous avons alors adopté une règle arithmétique : une augmentation et une diminution sont considérées comme équivalentes à des revenus stables ; deux augmentations et une diminution à une augmentation, etc.¹²

⁹ La question porte précisément sur les revenus du travail, puisque rien n'interdit que les emplois retrouvés après la rupture initiale soient exercés en tant qu'indépendant ou chef d'entreprise. Aussi, c'est par abus de langage mais de façon à simplifier la lecture du texte que nous utiliserons par la suite l'expression « évolution de salaire » et non « évolution de revenu ».

¹⁰ Comme nous le montrons dans l'encadré 2, les augmentations de salaire sont d'ailleurs tout à fait cohérentes avec l'évolution des catégories socio-professionnelles.

¹¹ Ces trajectoires salariales complexes (avec des évolutions de sens opposés) représentent 25,2 % des trajectoires avec plusieurs emplois. Les autres se décomposent en 31,2 % d'augmentations répétées ou enchaînées avec des stabilités salariales, 30,5 % de stabilités répétées et 13,1 % de diminutions répétées (éventuellement enchaînées avec des évolutions stables).

¹² Une variante consistant à ne prendre en compte l'évolution des revenus qu'à l'occasion du premier retour en emploi a été testée, elle ne modifie pas les conclusions obtenues.

Trajectoires de salaire selon l'évolution de la catégorie socio-professionnelle entre 1998 et 2003

		En pourcentage			
		Catégories de trajectoire de salaire			
		En augmentation	Stable	En diminution	Ensemble
Evolution de la catégorie socio-professionnelle	Progression	47,0	40,6	12,4	100,0
	Stabilité	34,5	52,3	13,2	100,0
	Régression	35,5	40,8	23,7	100,0
	Ensemble	37,2	48,0	14,8	100,0

Note de lecture : Les augmentations représentent 47 % des évolutions de salaire des individus qui ont vu leur catégorie socio-professionnelle progresser (c'est-à-dire passer d'ouvrier ou employé non qualifié en qualifié, d'ouvrier ou employé qualifié en profession intermédiaire, de profession intermédiaire en cadre) entre 1998 et 2003.

Champ : individus de 18 à 65 ans (en 2003), salariés au printemps 1998 et ayant connu une rupture d'emploi (hors départs en retraite et suspensions de contrat) dans les douze mois qui ont suivi et qui ont retrouvé un emploi salarié à la suite de cette rupture (n = 2 090).

Source : enquête *Formation et qualification professionnelle* 2003, Insee.

Comme le montre le tableau ci-dessus, l'indicateur d'évolution salariale ainsi construit apparaît largement cohérent avec l'évolution de la catégorie socio-professionnelle sur les cinq années séparant la date d'enquête de la situation d'emploi initiale décrite dans le calendrier. Et il ne l'est encore pour les salariés ayant déclaré à la fois des augmentations et des diminutions de revenu au cours de leur trajectoire post-rupture¹³. Les trajectoires professionnelles et salariales sont pourtant différentes, puisque ce qui distingue les catégories socio-professionnelles peut être très éloigné des rémunérations associées aux emplois occupés et que, par construction, les cadres ne peuvent connaître de progression d'un point de vue socio-professionnel et les ouvriers et employés non qualifiés ne peuvent connaître de régression, ce qui n'est pas le cas en matière de revenu du travail.

Le tableau 1 montre que les trajectoires salariales stables sont les plus courantes, plus de quatre cas sur dix, devant les augmentations qui concernent un tiers des salariés ayant perdu leur emploi entre le printemps 1998 et le printemps 1999. Les diminutions salariales sont plus rares, sans être exceptionnelles, puisqu'elles concernent plus d'un salarié sur dix, davantage que ceux qui n'ont pas retrouvé d'emploi à la suite de la rupture initiale.

L'analyse de la carrière proposée dans cet article combine la trajectoire en matière d'emploi et l'évolution salariale en cas de retour en emploi. Nous ne pouvons aller au-delà, en intégrant par exemple l'amélioration ou non de l'emploi, faute d'information sur le contenu du nouvel emploi (en termes de niveau de responsabilité ou conditions de travail, par exemple). Mais l'analyse croisée de notre double catégorisation des trajectoires fournit une première description des mobilités externes à l'œuvre sur le marché du travail français pour les personnes ayant quitté ou perdu leur emploi début 1998. On constate que s'il existe des situations d'emploi durable où l'évolution salariale est en augmentation suite à la rupture, elles restent nettement moins courantes que les situations de stabilité des rémunérations (6,7 %, contre 18 %). Ces trajectoires peuvent être lues comme des trajectoires sur le marché primaire : entrée dans un marché interne (sur le primaire inférieur) ou étape de carrière sur le

¹³ Les estimations correspondantes peuvent être obtenues auprès des auteurs.

primaire supérieur. À l'opposé, les situations de non emploi durable peuvent être associées à des trajectoires d'exclusion, soit d'un marché interne, soit du marché secondaire. Enfin, les trajectoires marquées d'une forte mobilité d'emploi sont aussi celles qui connaissent le moins de stabilité des rémunérations : mobilité d'emploi et mobilité salariale vont de pair. Les évolutions de salaire sont plus fréquemment croissantes (on peut alors les lire comme des situations du marché primaire supérieur), mais aussi décroissantes (situations du marché secondaire).

Tableau 1. Catégories de trajectoire d'emploi et de salaire

En pourcentage

		Catégories de trajectoire de salaire				Ensemble
		En augmentation	Stable	En diminution	Non retour en emploi	
Catégories de trajectoire d'emploi	Emploi durable	6,7	18,0	1,4	0	26,1
	Non emploi durable	1,8	2,0	1,1	10,5	15,4
	Forte mobilité	16,0	16,2	6,9	0	39,1
	Autres situations	8,8	6,7	3,8	0	19,3
Ensemble		33,3	42,9	13,2	10,5	100,0

Champ : individus de 18 à 65 ans (en 2003), salariés au printemps 1998 et ayant connu une rupture d'emploi (hors départs en retraite et suspensions de contrat) dans les douze mois qui ont suivi (n = 2 335).

Source : enquête *Formation et qualification professionnelle* 2003, Insee.

Au-delà de ces considérations portant sur l'ensemble des salariés ayant connu une rupture de la relation d'emploi, l'apport de notre analyse est de préciser la nature des ruptures d'emploi et de les mettre en regard des trajectoires décrivant la carrière des salariés concernés.

2. Les formes de rupture de la relation d'emploi

L'enquête *FQP* permet de préciser les ruptures de la relation d'emploi selon trois dimensions liées, qui forment un ensemble d'informations nécessaire à une compréhension fine des situations individuelles : la nature du contrat, la forme juridique de la rupture et la partie (employeuse ou salariée) à l'initiative de cette rupture.

Tout d'abord, les ruptures se différencient nettement en intensité ou dans leur modalité selon que l'emploi occupé avant la rupture est un contrat à durée indéterminée ou un contrat équivalent de la Fonction publique (appelé ci-après CDI) d'une part, un contrat à durée limitée (CDL, qui regroupe les contrats à durée déterminée-CDD ou saisonnier, l'intérim et les contrats d'apprentissage) d'autre part. Alors que la proportion de salariés en CDL est de 12 % en 1998, cette proportion atteint sans surprise 47,3 % dans la sous-population qui a connu une rupture de la relation d'emploi. Et la nature juridique de la rupture ne peut être identique, les salariés en CDL connaissant *a priori* des fins de contrat, alors que les salariés en CDI se divisent plutôt entre ceux qui démissionnent et ceux qui connaissent un licenciement. C'est ce que confirment d'ailleurs les données de l'enquête *FQP*, puisque son questionnaire permet de distinguer plusieurs formes de rupture selon leur nature juridique (les démissions, les

licenciements et les fins de contrats¹⁴). La différenciation des formes juridiques des ruptures est de fait très nette quand on les croise avec les types de contrats de travail (cf. Amossé, Perraudin, Petit [2009] pour plus de détails). Cette cohérence confirme que la prise en compte de la nature juridique de la rupture n'a de sens qu'à travers le type de contrat de travail.

Au-delà de leurs formes juridiques *stricto sensu*, les ruptures d'emploi peuvent être analysées en fonction de la manière dont elles se sont produites. L'enquête *FQP* est, à notre connaissance, la seule enquête statistique représentative permettant d'allier l'information sur la nature juridique de la rupture à une question sur l'initiative de la séparation. La formulation de la question proposée au salarié, qui s'est imposée après le test de l'enquête en population générale¹⁵, dépasse la représentation binaire qui oppose le choix à la contrainte et distingue trois cas : le changement de situation a pu être effectué « à [son] initiative », « à l'initiative de [son] employeur avec [son] accord » ou « à l'initiative de [son] employeur alors qu'[il] n'était pas d'accord ». La répartition des réponses indique que les ruptures d'emploi sont loin d'être majoritairement présentées comme des contraintes. En effet, 43 % des ruptures sont décrites à l'initiative du salarié, contre 20 % qui aurait eu lieu sans son accord (cf. Amossé, Perraudin, Petit, 2009 pour plus de détails). Ces proportions sont largement influencées par la nature de la rupture, et avec elle, par la conjoncture de l'emploi qui était orientée favorablement à la fin des années 1990¹⁶. Quelles qu'elles soient, les déclarations des salariés concernant l'initiative des ruptures apparaissent le plus souvent comme cohérentes avec leur forme juridique.

Tout en reconnaissant le rôle structurant des catégories juridiques, notre analyse entend aller au-delà en distinguant les ruptures, pour chaque forme contractuelle, selon un critère qui combine la forme juridique et l'initiative de la rupture. Opposer CDL et CDI n'est pas suffisant pour comprendre la variété des trajectoires sur le marché du travail. Il apparaît de fait réducteur de considérer que les salariés en contrats courts sont nécessairement plus mobiles et les salariés en CDI ont des trajectoires sécurisées.

La prise en compte de l'ensemble d'informations que constituent le type de contrat, l'initiative de la rupture et les formes juridiques conduit à définir trois formes de rupture – choisie, acceptée et subie – pour les CDI d'une part et pour les CLD d'autre part (cf. tableau 2 et Amossé, Perraudin, Petit, 2009 pour une discussion approfondie des catégories). Parmi les personnes en CDI, les ruptures choisies concernent plus d'un salarié sur deux et sont majoritairement constituées des démissions¹⁷, auxquelles on ajoute les quelques situations de fin de contrat décrites comme à l'initiative du salarié. Les ruptures acceptées (22 % des personnes qui ont connu une rupture) correspondent aux situations de licenciement à l'initiative de l'employeur avec l'accord du salarié ou à l'initiative du salarié, ainsi qu'aux fins de contrats conclues avec l'accord du salarié. Les ruptures subies (23 % des personnes

¹⁴ Trois autres modalités sont proposées dans le questionnaire : les suspensions de contrat, les départs en retraite et la faillite. Nous avons exclu de l'analyse les situations de suspension du contrat (dues à des congés-formation ou congé-maternité, par exemple), puisque par définition le salarié est en droit suite à cette rupture de retrouver son emploi. Nous avons également exclu les départs en retraite, considérant qu'ils traduisent une rupture avec le marché du travail dans son ensemble plutôt qu'avec un employeur en particulier. Une dernière modalité, la faillite, apparaît très marginale et ne sera donc pas prise en compte dans notre analyse, car la question n'est posée qu'aux personnes chef d'entreprise.

¹⁵ Cf. notes internes de l'Insee relatives à la réalisation de l'enquête *FQP*.

¹⁶ Sans doute faut-il aussi nuancer le caractère positif des opinions des salariés, dans la mesure où il peut y avoir une réticence à déclarer ne pas avoir été à l'initiative des changements ayant affecté sa trajectoire professionnelle.

¹⁷ Environ 4 % des démissions sont considérés par les salariés comme à l'initiative de l'employeur avec leur accord. La faiblesse des effectifs concernés nous empêche d'isoler ces cas qui ont été regroupés avec les démissions directement vécues comme à l'initiative du salarié. Elles peuvent renvoyer à des situations d'arrangement entre salariés et employeurs qui préfigurent les ruptures conventionnelles instaurées par la loi en 2008.

qui ont connu une rupture) correspondent aux licenciements à l'initiative de l'employeur sans l'accord du salarié (et aux quelques situations de fin de contrat sans l'accord du salarié).

Tableau 2. Formes de rupture d'emploi

En pourcentage

	Salarié en contrat à durée indéterminée (CDI)	Salarié en contrat à durée limitée (CDL)
Ruptures choisies	54,7	30,5
Démission	51,6	8,9
Fin de contrat à l'initiative du salarié	3,1	21,6
Ruptures acceptées	22,5	51,2
Licenciement à l'initiative de l'employeur avec l'accord du salarié	14,1	0,8
Licenciement à l'initiative du salarié	2,7	0,1
Fin de contrat à l'initiative de l'employeur avec l'accord du salarié	5,7	50,3
Ruptures subies	22,8	18,3
Licenciement à l'initiative de l'employeur sans l'accord du salarié	21,6	1,7
Fin de contrat à l'initiative de l'employeur sans l'accord du salarié	1,2	16,6

Champ : individus de 18 à 65 ans (en 2003), salariés au printemps 1998 et ayant connu une rupture d'emploi (hors départs en retraite et suspensions de contrat) dans les douze mois qui ont suivi (n = 2 335).

Source : enquête *Formation et qualification professionnelle* 2003, Insee.

Note de lecture : Parmi les salariés qui étaient en CDI, 54,7 % ont vécu une rupture de leur relation d'emploi que l'on qualifie de choisie. Dans 3,1 % des cas cela correspond à des situations où des salariés en CDI ont déclaré avoir vécu une « fin de contrat à l'initiative du salarié ».

Au sein des CDL, la différenciation entre ruptures choisie, acceptée ou subie se fait majoritairement selon que la fin de contrat est, respectivement, à l'initiative du salarié, de l'employeur avec accord du salarié ou de l'employeur sans accord du salarié. La question de l'initiative dans les situations de fin de contrat peut être discutée. De fait, dès la signature d'un contrat à durée limitée, les parties prenantes sont, par définition, d'accord sur la date de sa fin. Dans près de six cas sur dix, les salariés considèrent ainsi que le changement se fait à l'initiative de l'employeur et avec leur accord. Bien que minoritaires, les cas de divergence peuvent être interprétés comme des situations où les salariés souhaitaient un renouvellement de contrat (le changement se ferait alors « sans leur accord ») ou, au contraire, pour d'autres, où ils ne le souhaitaient pas (ils indiquent alors que le changement s'est fait à leur initiative). En tout état de cause, cette question nous donne une clé d'analyse utile pour l'étude de la diversité interne aux situations de contrats courts, qui est invisible juridiquement en dehors du cas particuliers des CDD répétés et du contentieux afférant¹⁸.

Différentes à la fois par leur initiative et leur forme juridique, ces catégories de ruptures sont loin de concerner de la même manière tous les salariés et d'être associées à des trajectoires similaires. Nous examinons, toutes choses inégales réunies et toutes choses égales par ailleurs, les trajectoires de mobilités externes qui leurs sont associées¹⁹.

¹⁸ Cf. la jurisprudence désormais bien établie de reclassement de CDD répétés en CDI d'usage.

¹⁹ Pour une analyse approfondie des caractéristiques des salariés concernés, cf. Amossé, Perraudin, Petit (2009).

3. PRINCIPES DE L'ANALYSE EMPIRIQUE

L'évaluation du lien entre formes de rupture d'emploi et trajectoires ultérieures est conduite pour les catégories de trajectoire d'emploi et de salaire présentées précédemment (emploi durable, non emploi durable, forte mobilité et évolutions salariales) selon que la rupture est choisie, acceptée ou subie, et cela séparément pour les CDI et les CDL. Comme nous l'avons montré dans un travail antérieur, les formes de rupture d'emploi sont fortement liées aux caractéristiques individuelles des salariés et aux postes qu'ils occupent (Amossé, Perraudin, Petit, 2009). Afin de tenir compte de ces effets de composition, nous complétons l'étude de la distribution des catégories de trajectoires selon les formes de rupture par des estimations « toutes choses égales par ailleurs ». Les indicateurs étudiés étant qualitatifs (dichotomiques pour les catégories de trajectoire d'emploi, polytomiques pour les trajectoires salariales), les estimations reposent précisément sur des modèles logit, respectivement binomiaux et multinomiaux. L'ensemble des variables de contrôle retenu permet de tenir compte des caractéristiques individuelles du salarié (sexe, âge, diplôme, nationalité, région de résidence), mais également des caractéristiques du poste occupé avant la rupture (catégorie socio-professionnelle, travail à temps partiel) et de l'entreprise dans laquelle il travaillait (secteur et taille de l'entreprise). Nous intégrons enfin l'ancienneté dans le poste occupé en 1998 avant la rupture (codée différemment pour les CDL et les CDI) afin de prendre en compte la trajectoire passée. La distribution des variables de contrôle est donnée en annexe (tableau A1), séparément pour les CDL et les CDI.

Notre analyse cherche à identifier des différences dans les trajectoires d'emploi et de salaire selon les formes prises par les ruptures d'emploi, sans prendre en compte, puis en tenant compte des effets de composition observables. Elle n'entend pas expliquer les trajectoires professionnelles ou les caractériser par des variables individuelles du salarié, ou des variables d'entreprise²⁰. Il s'agit d'étudier quel type de trajectoires est plus souvent observé quand la rupture est choisie plutôt qu'acceptée, ou quand elle est subie plutôt qu'acceptée. On peut incidemment remarquer que cette forme de rupture, qui *a priori* n'a que peu d'intérêt en soi, est à la fois une contrainte et une opportunité empirique puisque, prise comme référence, elle constitue une norme pour les comparaisons. Plus largement, la méthodologie adoptée est portée par la nature de notre questionnement de départ. Souhaitant dresser le portrait des types de mobilités externes à l'œuvre sur le marché du travail français et montrer les liens existant entre rupture de la relation d'emploi et parcours de mobilité ultérieur, nous n'envisageons pas d'expliquer le fait de connaître tel ou tel parcours par le fait d'avoir connu telle ou telle forme de rupture. L'objectif poursuivi n'est pas de mettre en évidence un « effet pur », ou du moins réputé tel, des ruptures sur la trajectoire d'emploi et de salaire. Notre parti pris est d'accepter comme telles les cohérences structurant les parcours individuels sur le marché du travail pour mieux les mettre en évidence. Ces cohérences désignent le fait que ce sont les mêmes individus qui connaissent certaines formes de rupture et certains types de trajectoires. Nos analyses économétriques n'ont pas pour objet de décomposer ces cohérences mais de montrer qu'elles ne peuvent se réduire à certaines caractéristiques observables comme le secteur d'activité, l'âge ou le sexe, par exemple. Ainsi, le fait d'introduire des variables de contrôle dans nos estimations ne prétend pas tant comparer la

²⁰ Notre problématique se distingue ici de celles de Bruyère et Lizé (2010a et b) qui cherchent à « expliquer » les parcours individuels par les caractéristiques des entreprises et des salariés, ou de celle de Blasco et Givord (2010) qui estiment l'impact de la forme contractuelle sur le parcours ultérieur des individus.

trajectoire selon la rupture de deux personnes identiques en tout, excepté la forme de rupture, que de tenir compte des effets de composition importants qui structurellement affectent les phénomènes examinés.

Par ailleurs, la possibilité même d'estimer un lien causal des formes de rupture sur les catégories de trajectoire est discutable. La forme juridique d'une rupture, entre licenciement (pour motif économique ou personnel), fin de contrat et démission, peut exercer un effet de signal, négatif²¹ ou, plus rarement, positif²² sur le marché du travail. Cet effet peut certes être dû aux seules pratiques d'orientation des services d'accompagnement des demandeurs d'emploi ou de recrutement des employeurs ultérieurs. Mais il peut également être intériorisé et amplifié par des salariés qui, par un jeu de réalité révélée et de prise de conscience, peuvent avoir un renfort de motivation ou au contraire se décourager selon qu'ils ont été licenciés ou ont quitté volontairement leur emploi. Il peut même avoir été anticipé par les employeurs antérieurs qui ont opté, selon l'emploi et parfois la personnalité du salarié qui l'occupe, pour tel ou tel type de contrat. Les formes que prennent les contrats de travail et leurs modalités de rupture ne sont que la traduction juridique d'un compromis provisoire entre les parties employeuse et salariée, qui intègrent des éléments de trajectoires passées et des anticipations quant aux trajectoires futures possibles. Aussi, il nous paraît difficile conceptuellement de dissocier les caractéristiques (notamment inobservables) des salariés et de leurs employeurs d'une part, des types de contrat et formes prises par leur rupture d'autre part²³. Par conséquent, il semble illusoire d'un point de vue analytique d'identifier ce que serait un « effet pur » des types de contrat et formes juridiques de rupture sur les trajectoires.

Il faut noter qu'il est possible que l'information sur l'initiative de la rupture, qui est fournie de manière rétrospective, comme l'est également l'information sur la trajectoire d'emploi et de salaire, dépende de la manière dont la trajectoire a été vécue. Si un tel biais de mémoire est à l'œuvre – et il l'est sûrement –, il ne nous semble pas invalider nos conclusions, et ce pour deux raisons distinctes selon la nature du type de contrat. Pour les CDI, initiative et forme juridique se renforcent mutuellement pour dessiner les contours d'une forme de rupture dont l'objectivation par le droit est confirmée par les ressentis individuels. Le biais de reconstruction par la mémoire serait dès lors d'ampleur limitée. Mais, pour les CDD, il y a bien un risque que les salariés indiquent par leurs réponses sur l'initiative de la rupture ce qui est, pour eux et *ex post*, une trajectoire ascendante / neutre / descendante à l'issue d'une fin de contrat. L'apport des résultats ne peut alors être de révéler un « effet » de la rupture sur la trajectoire. Conformément à notre cadre d'analyse, on prendra alors bien garde à n'interpréter les résultats qu'en termes de trajectoires d'emploi et de salaire, objectivement associées à des ruptures subjectivement perçues comme subies ou choisies. Davantage encore que pour les CDI, les formes de ruptures de CDL sont ici mobilisées comme critères typologiques, non comme source causale.

Les analyses de régression que nous proposons visent à vérifier que les différences observées ne relèvent pas seulement d'effets de composition observables, tels que le type d'employeur et la catégorie d'emploi. Nous le verrons d'ailleurs, les résultats « toutes choses inégales

²¹ Stigmatisation des salariés que l'entreprise souhaitait le moins conserver pour les licenciements économiques effectués dans le cadre de plans de sauvegarde de l'emploi ; signe d'instabilité pour une démission qu'accompagnerait un CV fait de nombreux épisodes d'emplois courts.

²² Les démissions effectuées en parallèle d'une recherche d'emploi peuvent être le signe d'une détermination à progresser dans la carrière, à ne pas rester « enfermé » dans un emploi.

²³ Pratiquement et techniquement, cela rend périlleuse une estimation mobilisant une variable instrumentale pertinente (à découvrir).

réunies » et « toutes choses égales par ailleurs » se renforcent mutuellement dans la très grande majorité des cas. Enfin, pour une partie de nos résultats, les types de contrat ne jouent, en différence, qu'un rôle de révélateur de la manière dont s'opèrent les ajustements sur le marché du travail. Plus qu'un objectif en soi, les formes de rupture constituent alors des instruments d'identification. Elles révèlent précisément la manière dont les ajustements s'opèrent sur le marché du travail : par l'emploi plus que par les salaires.

4. L'ANALYSE DIFFERENCIÉE DES TRAJECTOIRES DE MOBILITÉS EXTERNES SELON LES FORMES DE RUPTURE D'EMPLOI

Avant de présenter les résultats de l'analyse des différentes formes de rupture au sein de la catégorie des CDL puis des CDI, nous considérons, en première analyse, les CDL comme un tout, en les opposant aux CDI, ce qui nous permet de faire écho à la littérature sur le rôle de tremplin ou non des emplois courts.

4.1. La différenciation des trajectoires de mobilités externes selon le type de contrat rompu

Le fort développement des contrats temporaires à partir des années 1980 a conduit à l'émergence d'une littérature abondante sur leur rôle dans la dynamique du marché du travail. La notion de « marchepied » ou de « tremplin » vers l'emploi stable (cf. Bloch, Estrade [1998] pour l'apparition de la première expression, qui a été remplacée par la deuxième dans les années 2000²⁴) s'est substituée à celle de « ports d'entrée » vers le marché primaire tout en s'intéressant à des réalités proches. En tant que tremplin, les CDD constitueraient des « ports d'entrée » intégrés au marché primaire, alors qu'un rôle de « trappe » les renverrait au strict rôle de contrats du marché secondaire. La portée relative des caractéristiques de « tremplin » ou « trappe » des emplois courts reste aujourd'hui une question d'actualité (Givord, Wilner, 2009 ; Blasco, Givord, 2010), qui rappelle par ailleurs les notions plus anciennes de « rotation » et de « sélection » développées par exemple par Glaude (1986).

Comme nous l'avons souligné, contrairement à certains de ces travaux, notre analyse ne cherche pas à estimer l'impact de la forme contractuelle sur le parcours des salariés, mais plutôt à identifier les types de trajectoire de mobilités externes sur le marché du travail français. Dans le tableau 3²⁵, nous comparons la trajectoire après une rupture de contrat court (CDL, CDD mais aussi intérim, contrat saisonnier, contrat aidé) et après une rupture de CDI, en proposant un regard sur le moyen terme (quatre années après la fin du contrat) et en intégrant la question de l'évolution des rémunérations en même temps que celle de la stabilité de l'emploi. Notre analyse fournit cependant quelques résultats qui peuvent s'intégrer dans cette littérature.

²⁴ Cf. Cancé et Fréchou, 2003, par exemple.

²⁵ Cf. tableaux A2 à A4 en annexe, pour une présentation des analyses détaillées.

Tableau 3. Types de contrat et trajectoires (d'emploi et de salaire) à la suite de leur rupture

En pourcentage

	Ruptures de la relation d'emploi d'un salarié en contrat...			
	à durée indéterminée (CDI)		à durée limitée (CDL)	
	En % des personnes ayant subi une rupture	Estimation	En % des personnes ayant subi une rupture	Estimation
Trajectoires d'emploi				
Emploi durable	35,5	1,29***	15,6	Réf.
Non emploi durable	20,6	0,80***	9,7	
Forte mobilité	23,9	-1,42***	56,3	
Trajectoires de salaire				
Augmentation	41,3	-0,06	44,8	Réf.
Stable	29,6	-0,26*	37,4	
Diminution	12,5	-0,23	14,1	
Non retour en emploi	16,6	1,53***	3,7	

Un coefficient significatif à 1 %, 5 %, 10 % est indiqué par *, **, ***.

Note de lecture : parmi les salariés en CDI en 1998 qui ont perdu leur emploi dans l'année, 35,5 % ont connu une trajectoire d'emploi durable durant les quatre ans qui ont suivi, contre 15,6 % pour les salariés en CDL. La probabilité d'une telle trajectoire d'emploi (plutôt que d'une autre) est significativement plus forte pour les CDI que pour les CDL.

Champ : individus de 18 à 65 ans (en 2003), salariés au printemps 1998 et ayant connu une rupture d'emploi (hors départs en retraite et suspensions de contrat) dans les douze mois qui ont suivi (n = 2 335).

Source : enquête *Formation et qualification professionnelle* 2003, Insee.

Les parcours post-CDL se différencient très nettement des parcours post-CDI en matière d'emploi, par une nette tendance à l'instabilité, alors qu'ils ne se distinguent pas des ruptures de CDI du point de vue des salaires (ou très peu). Ils présentent ainsi des caractéristiques d'emploi du secondaire, tenant plutôt le rôle de trappe à instabilité que de tremplin même sur une période de quatre ans après l'emploi de référence. L'analyse des catégorisations de fins de contrat selon la perception des salariés nous permet d'aller plus loin et de caractériser la variété interne au groupe des CDL.

4.2. La différenciation des trajectoires de mobilités externes selon les ruptures de CDL

On constate en premier lieu que la distinction entre des fins de contrat acceptées, choisies ou subies est associée à des trajectoires d'emploi différenciées (cf. tableau 4)²⁶. Les fins de contrat à durée limitée dont le salarié se perçoit comme étant à l'initiative sont nettement corrélées à une trajectoire d'emploi durable, toutes choses inégales réunies comme toutes choses égales par ailleurs. Symétriquement, les fins de contrat subies sont nettement plus souvent associées à des situations de chômage durable. Ces deux situations font que les ruptures choisies autant que les subies amènent beaucoup plus fréquemment à des trajectoires stables que les ruptures acceptées : les trajectoires instables sont le propre des situations où la rupture est « acceptée », c'est-à-dire présentée par le salarié comme à l'initiative de l'employeur mais avec son accord.

²⁶ La répartition des catégories de trajectoire en fonction des variables de contrôle et les résultats complets des estimations sont reportés dans les tableaux en annexe.

Pour les contrats courts, la « norme » objective comme subjective est une trajectoire instable faite d'une répétition d'emplois, anticipée et d'une certaine manière acceptée comme telle.

Tableau 4. Trajectoires d'emploi et formes de rupture d'emploi pour les CDL

	Emploi durable		Non emploi durable		Forte mobilité	
	En % des CDL ayant eu une rupture	Estimation	En % des CDL ayant eu une rupture	Estimation	En % des CDL ayant eu une rupture	Estimation
Ensemble	15,6		9,7		56,3	
Rupture choisie	32,6	1,52***	8,9	0,38	43,1	-0,84***
Rupture acceptée	8,2	Réf.	8,1	Réf.	66,3	Réf.
Rupture subie	8,0	-0,36	15,4	0,95***	50,2	-0,46**

Un coefficient significatif à 1 %, 5 %, 10 % est indiqué par *, **, ***.

Note de lecture : parmi les salariés en CDL en 1998 qui ont perdu leur emploi dans l'année, 15,6 % ont connu une trajectoire d'emploi durable durant les quatre ans qui ont suivi. Parmi ceux qui ont connu une rupture choisie, cette proportion est de 32,6 %. Elle est significativement plus forte que pour ceux qui ont connu une rupture « acceptée », toutes choses égales par ailleurs.

Champ : individus de 18 à 65 ans (en 2003), salariés en contrat à durée limitée au printemps 1998 et ayant connu une rupture d'emploi (hors départs en retraite et suspensions de contrat) dans les douze mois qui ont suivi (n = 1 076).

Source : enquête *Formation et qualification professionnelle* 2003, Insee.

En ce qui concerne les évolutions salariales, la différenciation des profils est beaucoup moins nette (tableau 5). La seule situation se distinguant significativement des autres est celle des ruptures subies. Ces ruptures se traduisent plus fréquemment par une absence de retour en emploi et par une moindre stabilité des revenus salariaux, à caractéristiques des individus et des emplois données. Si l'on se focalise sur les salariés ayant retrouvé un emploi, on ne constate une association significative qu'entre mobilité subie et diminution de salaire. Ici, c'est l'asymétrie entre les trajectoires ascendantes et descendantes qui est éclairante : alors que les ruptures subies vont bien de pair avec des diminutions de salaire ou des sorties de l'emploi, les ruptures choisies ne conduisent pas plus fréquemment à des augmentations salariales, une fois prises en compte les caractéristiques des individus et des emplois correspondants. Tout se passe comme si les situations de « ports d'entrée » existaient mais qu'elles ne se mesuraient qu'en termes de stabilité de l'emploi et non d'augmentation de salaire, du moins sur la période considérée des quatre années post-rupture.

La catégorie des contrats à durée limitée est loin d'être uniforme, avec d'un côté des situations où la rupture est dite choisie et qui conduisent plus souvent à une trajectoire d'emploi stable (mais sans trajectoire salariale particulière), et de l'autre des situations où la rupture est déclarée subie et qui conduisent davantage à du non emploi durable ou à des diminutions de salaire en cas de retour en emploi, à un horizon de quatre ans. Notre analyse permet de distinguer trois parcours types. Elle confirme l'existence de ports d'entrée (ou marchepied vers l'emploi stable) pour ceux déclarant une rupture choisie (moins d'un tiers des CDL) mais ne s'accompagnant pas nécessairement d'un accroissement de salaire.

Tableau 5. Trajectoires de salaire et formes de rupture d'emploi pour les CDL

	Augmentation		Stable		Diminution		Non retour en emploi	
	En % des CDL ayant eu une rupture	Estima- tion	En % des CDL ayant eu une rupture	Estima- tion	En % des CDL ayant eu une rupture	Estima- tion	En % des CDL ayant eu une rupture	Estima- tion
Ensemble	37,4		44,8		14,1		3,7	
Rupture choisie	43,5	0,14	42,8	-0,112	11,7	-0,05	2,0	-0,32
Rupture acceptée	33,9	Réf.	48,3	Réf.	14,4	Réf.	3,4	Réf.
Rupture subie	37,2	0,04	38,3	-0,428**	17,4	0,36	7,1	1,31***
Parmi les personnes ayant retrouvé un emploi	38,8		46,5		14,6			
Rupture choisie	44,4	0,15	43,7	Réf.	11,9	0,11		
Rupture acceptée	35,1	Réf.	50,1	Réf.	14,8	Réf.		
Rupture subie	40,1	0,22	41,2	Réf.	18,7	0,62**		

Un coefficient significatif à 1 %, 5 %, 10 % est indiqué par *, **, ***.

Note de lecture : parmi les salariés en CDL en 1998 qui ont perdu leur emploi dans l'année, 37,4 % ont retrouvé un emploi et connu une augmentation salariale dans les quatre ans qui ont suivi. Parmi ceux qui ont connu une rupture choisie, cette proportion est de 43,5 %. Elle n'est pas significativement plus forte que pour ceux qui ont connu une rupture « acceptée », toutes choses égales par ailleurs.

Partie haute du tableau : les estimations reportées sont issues de l'estimation d'un modèle Logit sur la probabilité de la modalité correspondante *versus* toutes les autres (*i.e.* augmentation *versus* stable, diminution et non retour)

Partie basse : les estimations reportées sont issues de l'estimation d'un modèle logit multinomial, prenant comme référence la modalité « stable ». L'analyse compare donc la probabilité d'avoir connu une augmentation plutôt qu'une stabilité salariale lorsque l'on a eu une rupture choisie plutôt qu'« acceptée ».

Champ : individus de 18 à 65 ans (en 2003), salariés en contrat à durée limitée au printemps 1998 et ayant connu une rupture d'emploi (hors départs en retraite et suspensions de contrat) dans les douze mois qui ont suivi (n=1 076 pour la partie haute du tableau ; n=1 041 pour la partie basse, qui se limite à ceux qui ont en outre retrouvé un emploi dans les quatre années suivant la rupture).

Source : enquête *Formation et qualification professionnelle* 2003, Insee.

Parallèlement, les ruptures de contrats courts qualifiées de subies (une sur cinq dans notre échantillon) ouvrent plus souvent la voie à une situation de non emploi durable et de perte de salaire. La symétrie avec la situation précédente nous conduit à qualifier ces parcours de « ports de sorties » ou « chausse-trappes ». *In fine*, si ces situations d'exclusion durable ou d'insertion dans l'emploi stable sont rares, c'est que la norme demeure la répétition des emplois courts. Ce dernier type de parcours, que l'on peut qualifier de secondaire, concerne plus de la moitié des salariés en CDL.

4.3. La différenciation des trajectoires de mobilités externes selon les ruptures de CDI

En miroir de cette variété interne aux contrats à durée limitée, nous comparons les trajectoires suite à des ruptures de CDI selon qu'elles sont acceptées, subies ou choisies (cf. tableau 6). La distinction entre formes de rupture n'apparaît pas significative quant à la probabilité d'avoir des carrières marquées de nombreuses mobilités. On l'a vu, c'est le fait

d'être en contrat à durée limitée ou non qui est crucial. Ce qui surprend, c'est que ces parcours ne soient pas rares (ils concernent près d'un quart des salariés qui étaient en CDI en 1998) et que les ruptures choisies (des démissions le plus souvent) ne permettent pas aux salariés de les éviter. En revanche, avoir connu une rupture choisie ou subie est très nettement lié aux types de trajectoire stable que connaît le salarié. Les fins de CDI choisies sont nettement corrélées à des trajectoires d'emploi durable, toutes choses égales réunies comme toutes choses égales par ailleurs. Symétriquement, les fins de CDI subies (essentiellement des licenciements pour lesquels le salarié a déclaré ne pas avoir été d'accord) sont plus souvent associées à des situations de chômage durable. Les trajectoires d'emploi durable concernent environ un salarié sur deux qui déclarent une rupture choisie contre un sur dix qui déclarent une rupture subie. Les trajectoires de non emploi durable quant à elles concernent moins d'un salarié sur dix ayant vécu une rupture choisie, contre quatre sur dix ayant vécu une rupture subie.

Tableau 6. Trajectoires d'emploi et formes de rupture d'emploi pour les CDI

	Emploi durable		Non emploi durable		Forte mobilité	
	En % des CDI ayant eu une rupture	Estimation	En % des CDI ayant eu une rupture	Estimation	En % des CDI ayant eu une rupture	Estimation
Ensemble	35,5		20,6		23,8	
Rupture choisie	51,8	1,55***	8,3	-1,40***	25,6	-0,28
Rupture acceptée	20,1	Ref.	32,4	Ref.	24,5	Ref.
Rupture subie	11,2	-0,76***	38,5	0,34*	18,8	-0,31

Un coefficient significatif à 1 %, 5 %, 10 % est indiqué par *, **, ***.

Note de lecture : parmi les salariés en CDI en 1998 qui ont perdu leur emploi dans l'année, 35,5 % ont connu une trajectoire d'emploi durable durant les quatre ans qui ont suivi. Parmi ceux qui ont connu une rupture choisie, cette proportion est de 51,8 %. Elle est significativement plus forte que pour ceux qui ont connu une rupture « acceptée », toutes choses égales par ailleurs.

Champ : individus de 18 à 65 ans (en 2003), salariés en CDI au printemps 1998 et ayant connu une rupture d'emploi (hors départs en retraite et suspensions de contrat) dans les douze mois qui ont suivi (n = 1 259).

Source : enquête *Formation et qualification professionnelle* 2003, Insee.

Si l'on considère la situation sous l'angle des trajectoires de salaire (tableau 7), on remarque tout d'abord que la différenciation des profils est un peu plus nette que parmi les CDL (ou entre CDL et CDI). Toutes choses égales par ailleurs, les formes de rupture de CDI se démarquent surtout par l'accès ou non à une trajectoire salariale stable. Avoir connu une rupture d'emploi dite choisie diminue la probabilité de ne pas retrouver d'emploi et accroît celle de garder le même niveau de salaire ; avoir une rupture subie fait en revanche pencher la balance vers une diminution du revenu salarial (au détriment de situation de stabilité). Le cas d'une rupture subie de CDI est le seul où l'impact sur le salaire est plus net que sur l'emploi.

La comparaison des deux parties du tableau 7 est éclairante pour comprendre de quelle manière s'opèrent les ajustements sur le marché du travail et ce qui semble compter dans les trajectoires professionnelles : finalement, les démissions semblent essentiellement protéger des sorties du marché du travail ou des situations de chômage durable. Lorsque l'on se limite aux salariés ayant retrouvé un emploi, les démissions apparaissent moins souvent associées à des augmentations salariales que les licenciements (qu'ils soient acceptés ou subis), mais

également moins associées aux diminutions salariales. Toutes choses égales par ailleurs, les augmentations sont même moins fréquentes dans ces situations que dans le cas des licenciements et autres mobilités subies. On le voit, les ajustements semblent s'opérer bien davantage par l'emploi que par le salaire.

Tableau 7 : Trajectoires de salaire et formes de rupture d'emploi pour les CDI

	Augmentation		Stable		Diminution		Non retour en emploi	
	En % des CDI ayant eu une rupture	Estimation	En % des CDI ayant eu une rupture	Estimation	En % des CDI ayant eu une rupture	Estimation	En % des CDI ayant eu une rupture	Estimation
Ensemble	29,6		41,3		12,5		16,6	
Rupture choisie	32,8	0,06	52,0	0,76***	10,3	-0,17	4,9	-1,80***
Rupture acceptée	27,0	Ref.	34,5	Ref.	10,3	Ref.	28,2	Ref.
Rupture subie	24,8	-0,01	22,3	-0,56***	19,6	0,62**	33,4	0,23
Parmi les personnes ayant retrouvé un emploi	35,5		49,5		15,0			
Rupture choisie	34,5	-0,37*	54,7	Ref.	10,8	-0,48*		
Rupture acceptée	37,6	Ref.	48,0	Ref.	14,4	Ref.		
Rupture subie	37,2	0,34	33,4	Ref.	29,4	1,02***		

Un coefficient significatif à 1 %, 5 %, 10 % est indiqué par *, **, ***.

Note de lecture : parmi les salariés en CDI en 1998 qui ont perdu leur emploi dans l'année, 29,6 % ont retrouvé un emploi et connu une augmentation salariale dans les quatre ans qui ont suivi. Parmi ceux qui ont connu une rupture choisie, cette proportion est de 32,8 %. Elle n'est pas significativement plus forte que pour ceux qui ont connu une rupture « acceptée », toutes choses égales par ailleurs.

Partie haute du tableau : les estimations reportées sont issues de l'estimation d'un modèle logit sur la probabilité de la modalité correspondante *versus* toutes les autres (*i.e.* augmentation *versus* stable, diminution et non retour)

Partie basse : les estimations reportées sont issues de l'estimation d'un modèle logit multinomial, prenant comme référence la modalité « stable ». L'analyse compare donc la probabilité d'avoir connu une augmentation plutôt qu'une stabilité salariale lorsque l'on a eu une rupture choisie plutôt qu'« acceptée ».

Champ : individus de 18 à 65 ans (en 2003), salariés en CDI au printemps 1998 et ayant connu une rupture d'emploi (hors départs en retraite et suspensions de contrat) dans les douze mois qui ont suivi (n=1 259 pour la partie haute du tableau ; n=1 049 pour la partie basse, qui se limite à ceux qui ont en outre retrouvé un emploi dans les quatre années suivant la rupture).

Source : enquête *Formation et qualification professionnelle* 2003, Insee.

Parmi les mobilités externes post-CDI, une majorité est choisie et conduit alors plus souvent à une situation d'emploi stable mais sans progression (ni diminution) salariale. Ce type de parcours est par ailleurs associé à une forte ancienneté. On en déduit l'hypothèse d'un schéma de mobilité externe associant deux périodes d'emploi stables avec des niveaux de salaires équivalents, ébauchant l'idée de carrières externes où les progressions salariales restent essentiellement internes aux entreprises. On aurait un segment de type primaire supérieur où la recherche d'un emploi « meilleur » ne s'accompagnerait pas nécessairement à court terme d'une revalorisation du salaire. Le second schéma de mobilité post-CDI associé à un parcours de mobilité très typé est celui faisant suite à un licenciement (ou plus

généralement une rupture ressentie comme subie), et qui concerne près d'un quart des ruptures de CDI. Ces parcours sont marqués par le poids du non emploi. Et, lorsqu'ils retrouvent un emploi, les salariés concernés doivent plus souvent que les autres accepter des baisses de salaire. Ces mobilités peuvent être qualifiées de ports de sorties, synonymes d'exclusion du marché du travail. Le dernier profil, celui des ruptures acceptées, a des caractéristiques intermédiaires par rapport aux deux précédents, que ce soit en termes de retour à un emploi stable ou d'évolution salariale. Il est marqué par la fréquence des parcours instables. Les salariés concernés ne perdent pas pied, ils restent intégrés au marché du travail, mais leur parcours est marqué par son instabilité plutôt que par une amélioration. On peut associer cette position (concernant près d'un quart des ruptures de CDI) à une transition sur le marché secondaire. D'ailleurs, les salariés en CDI connaissant des parcours instables sont bien ceux qui ont déjà des niveaux d'ancienneté très faibles : pour ces salariés, le CDI ne protège pas de l'instabilité de l'emploi.

Les trajectoires étudiées portent sur une période de quatre ans que l'on peut trouver courte à l'échelle d'une carrière. Il est cependant nécessaire d'insister sur le poids de la variable d'ancienneté des salariés dans les estimations (remarquable par son niveau et sa permanence d'une estimation à l'autre). À chaque fois, nos estimations montrent une cohérence forte entre le fait d'avoir une faible ancienneté et le fait de connaître une trajectoire instable sur la période étudiée (et *vice versa*). On y lit une cohérence de long terme entre formes de ruptures et types de trajectoires.

Tableau 8. Trajectoires d'emploi et de salaire typiques pour les différentes formes de rupture d'emploi

	%	Trajectoire typique...		Parcours type
		... d'emploi	... de salaire	
CDL				
Rupture choisie	30,5	Emploi durable		Port d'entrée du primaire
Rupture acceptée	51,2	Forte mobilité	(Stabilité)	Transition sur le secondaire
Rupture subie	18,3	Non emploi durable	Diminution	Port de sortie du marché du travail
CDI				
Rupture choisie	54,7	Emploi durable	Stabilité	Transition sur le primaire supérieur
Rupture acceptée	22,5	(Forte mobilité)		Transition sur le secondaire (?)
Rupture subie	22,8	Non emploi durable	Diminution	Port de sortie du marché du travail

Note de lecture : les trajectoires d'emploi typiques (*i.e.* spécifiquement associées, à effets de composition observables non contrôlés et contrôlés) des fins de contrat subies (qui représentent 30,5 % des ruptures de CDL) sont des trajectoires d'emploi durable. En revanche, aucune trajectoire de salaire n'apparaît typique de cette forme de rupture. On peut donc considérer que cette forme de rupture constitue plus probablement un « port d'entrée » du marché primaire.

Champ : individus de 18 à 65 ans (en 2003), salariés au printemps 1998 et ayant connu une rupture d'emploi (hors départs en retraite et suspensions de contrat) dans les douze mois qui ont suivi (n = 2 335).

Source : enquête *Formation et qualification professionnelle* 2003, Insee.

Un des enseignements que l'on peut tirer de nos résultats est une représentation schématique des formes de mobilités externes ayant cours sur le marché du travail français sur la période 1999-2003. Le tableau 8 propose les parcours types associés aux six formes de rupture examinées dans notre article.

5. DISCUSSION DES RÉSULTATS EMPIRIQUES

La discussion de nos résultats empiriques doit se faire à l'aune des principes méthodologiques qui les ont fondés. Nous en discutons les apports pour comprendre les ajustements sur le marché du travail d'une part en termes de segmentation, d'autre part en comparant évolutions de l'emploi et des salaires.

5.1. Quelques apports et limites de nos résultats

Nous avons mis en évidence des associations ou des combinaisons « stables » entre formes de rupture et parcours, sans prétendre en déduire un lien de causalité. L'introduction, en tant que variables de contrôle, des principales caractéristiques observables de l'emploi et du salarié nous permet uniquement de montrer que les parcours mis en évidence ne sont pas seulement le fruit de certains effets de composition de la population salariée. On vérifie que les conclusions sont identiques selon que l'on contrôle ou non des variables observables, et donc que les corrélations entre formes de rupture et parcours ultérieurs ne sont pas liés à des effets de composition. Notre analyse aboutit à la définition de schémas de mobilités externes, à caractéristiques observables données.

Quelques conclusions transversales peuvent être tirées lorsque l'on considère conjointement nos résultats concernant les fins de CDL et ruptures de CDI. Tout d'abord, la situation majoritaire pour chacune des deux formes de contrat les situe bien comme étant majoritairement du secondaire pour les CDL et majoritairement du primaire pour les CDI. Mais notre étude montre également le caractère réducteur d'une lecture de la segmentation du marché du travail qui serait strictement fondée sur l'opposition entre les deux types de contrats. Si elles sont minoritaires, des situations alternatives existent au sein de chacun et sont loin d'être marginales. Ainsi on a vu que près d'un sixième des mobilités post-CDL tenait le rôle de port d'entrée, alors que près d'un quart des mobilités post-CDI conduit à des parcours de type secondaire²⁷.

Au-delà du fait que certains CDI relèvent plutôt d'emplois secondaires et certains CDD seraient plutôt des ports d'entrée du primaire, nos estimations font émerger deux hypothèses principales pour une analyse du marché du travail français en termes de segmentation. Tout d'abord, on voit la nécessité d'introduire la notion de port de sortie comme voie d'exclusion du marché du travail. Dans les deux groupes (et plus particulièrement parmi les CDI), certaines trajectoires (repérables plus particulièrement par des ruptures subies, notamment des licenciements) sont caractérisées par le non emploi. Ensuite, on peut faire l'hypothèse de marchés primaires supérieurs constitués de carrières externes ayant la particularité d'être « plates » du point de vue salarial, du moins à l'échelle de quatre ans. Il serait ici évidemment intéressant de faire le parallèle avec les possibilités ouvertes en interne aux salariés stables, *i.e.* aux salariés d'un marché primaire inférieur. Alors que certains travaux mettent en avant l'affaiblissement des possibilités de constitution de marchés internes (et par là de marchés primaires inférieurs, cf. Gautié [2004]), on peut se poser la question d'une éventuelle substitution entre des marchés primaires inférieurs et supérieurs.

En termes de politiques publiques, notre analyse montre que les formes de mobilités problématiques peuvent être ciblées à partir des modalités de la rupture contractuelle. On voit

²⁷ Cf. tableau 3.

ainsi qu'il est crucial d'améliorer l'accompagnement des salariés licenciés pour éviter que la rupture de la relation d'emploi n'ouvre la voie à une exclusion durable du marché du travail. On pourrait soutenir également certains salariés en CDI, ceux qui connaissent des ruptures répétées de leur relation d'emploi et n'arrivent pas à intégrer une trajectoire stable ou avec accroissement de salaire. Une autre population d'intérêt pour les pouvoirs publics est évidemment celle des salariés en contrats courts. Ici, notre analyse souligne que tous les CDL ne sont pas des indicateurs avancés de situations problématiques mais qu'en associant le type de contrat à d'autres informations sur l'individu (le fait d'être un homme, peu ou moyennement qualifié) ou le secteur d'activité (industrie des biens d'équipement, des biens intermédiaires ou agro-alimentaire, construction et services aux particuliers)²⁸, on identifie assez nettement des parcours d'instabilité récurrente (ou d'exclusion).

5.2. De la mobilité des salariés aux ajustements sur le marché du travail

Une des originalités de notre étude est de mettre en perspective les caractéristiques en termes d'emploi et de salaire dans l'analyse des parcours individuels post-rupture. Cela nous a permis de montrer que le lien des formes de rupture avec la situation d'emploi est beaucoup plus fort qu'avec l'évolution du salaire. Les parcours de mobilité types mis en évidence se distinguent nettement en ce qu'ils permettent, ou non, l'accès à l'emploi et sa stabilité, alors que les parcours salariaux se différencient relativement peu. Seules quelques formes de mobilités externes ont un lien significatif avec le niveau de salaire perçu : baisse des salaires dans le cas de mobilités subies (qu'elles soient à la suite d'un CDL ou CDI) et plus fréquente stabilité dans les cas de fins de CDI choisies (démissions). Une première interprétation de ces résultats consiste à dire qu'ils sont le fruit de la forme déclarative et rétrospective de la question sur le niveau de salaire perçu dans le questionnaire de l'enquête. On ne peut l'écarter totalement. Mais, comme nous l'avons déjà exposé (encadré 2), cette variable nous semble malgré tout en mesure de résumer fidèlement les trajectoires salariales, peut-être même mieux que des données chiffrées possiblement affectées d'erreurs de mesure (prise en compte des primes, etc.) et ne tenant pas compte de variables liées (inflation). Dès lors, nos résultats mettent en avant le fait que les mobilités externes sur le marché du travail français sont porteuses d'une grande variété en termes de trajectoires d'emploi mais sans doute moins de salaire.

Ce constat rejoint certaines thèses développées sur les modalités d'ajustement du marché du travail français. Dans un article de référence, comparant l'Europe et les États-Unis, Krugman (1994) a introduit l'hypothèse, largement reprise depuis, d'une symétrie entre des pays européens où les ajustements se feraient *via* l'emploi (et le chômage) et les États-Unis où les salaires constitueraient une variable d'ajustement privilégiée. À partir d'une étude internationale sur les travailleurs à bas salaires, Caroli et Gautié (2009) modèrent la portée d'une telle hypothèse en soulignant le rôle de la productivité du travail, et plus généralement de la qualité de l'emploi, comme variable d'ajustement. De fait, de plus amples informations sur la qualité des emplois seraient nécessaires pour tirer de notre analyse des hypothèses globales sur les modes d'ajustement du marché du travail français. Elle souligne toutefois le faible poids des ajustements *via* les salaires plutôt que l'emploi.

In fine, que ce soit en termes théoriques ou dans l'objectif de mieux cibler l'action publique, il serait utile de prolonger l'analyse par la prise en compte des parcours individuels sur une période plus longue mais surtout par la prise en compte des modifications de la qualité de l'emploi occupé. Un travail futur pourrait s'inspirer de l'analyse de Malo et Muñoz-Bullón

²⁸ Cf. les pourcentages des fins de CDL ayant une trajectoire de non emploi durable dans le tableau A5.

(2008) qui estiment, sur données britanniques, les conséquences d'une rupture involontaire de la relation salariale sur le niveau de prestige des emplois obtenus. Ils mobilisent trois échelles de prestige différentes – l'une est construite à partir d'une enquête sur le prestige social attribué aux catégories socio-professionnelles, les autres à partir d'analyses des réseaux sociaux entre personnes comme indices de la proximité sociale des catégories socio-professionnelles. Leurs estimations montrent un déclassement dans le prestige des emplois obtenus après une rupture involontaire de la relation d'emploi. Il serait utile d'articuler ce type d'analyse avec la prise en compte de l'évolution des salaires, ce que les auteurs ne sont malheureusement pas en mesure de faire.

BIBLIOGRAPHIE

- AMOSSE T., 2002, « Vingt cinq ans de transformation des mobilités sur le marché du travail », *Données Sociales*, Insee, pp. 235-242.
- AMOSSE T., 2011, « Mobilité et stabilité des situations d'emploi en France de 1982 à 2009 : une dualisation du marché du travail en trompe-l'œil », *Document de travail du CEE*, à paraître.
- AMOSSE T., GOLLAC M., 2008, « Intensité du travail et mobilité professionnelle », *Travail et Emploi*, n° 113, pp. 59-73.
- AMOSSE T., PERRAUDIN C., PETIT H., 2009, « Modalités juridiques des ruptures d'emploi et perception des salariés. Le cas de la France à la fin des années 1990 », in GOMEL B., MEDA D., SERVERIN E. (eds.), *L'emploi en ruptures*, Paris, Dalloz.
- BISCOURP P., DESSY O., FOURCADE N., 2005, « Les salaires sont-ils rigides ? Le cas de la France à la fin des années 1990 », *Économie et Statistique*, n° 386, pp. 50-79.
- BLASCO S., GIVORD P., 2010, « Les trajectoires professionnelles en début de vie active : quel impact des contrats temporaires ? », *Économie et Statistique*, n° 431-432, p. 73-93.
- BLOCH L., ESTRADE M.-A., 1998, « Les formes particulières d'emploi en France : un marche-pied vers les emplois stables ? », in dossier *France, portrait social 1998-1999*, Insee.
- BOYER R., BEFFA J.-L., TOUFFUT J.-P., 1999, « Les relations salariales en France : État, entreprises, marchés financiers », *Notes de la fondation Saint-Simon*, n° 107.
- BRUYERE M., LIZE L., 2010a, « Emploi et sécurité des trajectoires professionnelles. La nature de l'emploi détermine la sécurité des parcours professionnels », *Économie et Statistique*, n° 431-432, pp. 95-112.
- BRUYERE M., LIZE L., 2010b, « Quelles sont les contraintes qui pèsent sur les mobilités professionnelles ? », *Document de travail du CES*, n° 2010.99.
- CANCE R., FRECHOU H., 2003, « Les contrats courts : source d'instabilités mais aussi tremplin vers l'emploi permanent », *Premières Synthèses*, Dares, n° 14-1.
- CAROLI E., GAUTIE J. (dir.), 2009, *Bas salaires et qualité de l'emploi : l'exception française ?*, Éditions Rue d'Ulm, Collection Cepremap, 506 p.
- COUTROT T., 1998, *L'entreprise néolibérale, nouvelle utopie capitaliste ?*, Paris, La Découverte.
- DELATTRE E., SALOGNON M., 2008, « Entreprises, modes de gestion de la main-d'œuvre et allongement de la durée du chômage : une analyse économétrique », *Recherches économiques de Louvain*, n° 74(3), pp. 299-325.
- DOERINGER P.B., PIORE M., 1971, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, New-York, Sharp.
- GAUTIE J., 2004, « Les marchés internes, l'emploi, les salaires », *Revue Française d'économie*, vol. 18, n° 4, pp. 33-62.

- GAZIER B., PETIT H., 2007, « French Labour Market Segmentation and French Labour Market Policies since the Seventies : Connecting Changes », *Économies et Sociétés, Série Socio-Economie du Travail*, n° 28, pp. 1027-1056.
- GIVORD P., WILNER L., 2009, « Fixed-Term Contracts, Incentives and Effort », *Document de Travail Crest*, n° 2009-15.
- GLAUDE M., 1986, « Ancienneté, expérience et théorie dualiste du marché du travail », *Économie Appliquée*, n° 4.
- GOUX D., 2010, « L'enquête Formation et Qualification Professionnelle : une source inépuisable pour la recherche en sciences sociales », *Économie et Statistiques*, n°431-432, pp. 3-11.
- HIJZEN A., UPWARD R., WRIGHT P.W., 2010, « The Income Losses of Displaced Workers », *Journal of Human Resources*, vol. 45, n° 1, pp. 243-269.
- JACOBSON L.S., LALONDE R.J., SULLIVAN D.G., 1993, « Earnings Losses of Displaced Workers », *American Economic Review*, vol. 83, n° 4, pp. 685-709.
- KOUBI M., 2003a, « Les trajectoires professionnelles : une analyse par cohorte », *Économie et Statistique*, n° 369-370, pp. 119-147.
- KOUBI M., 2003b, « Les carrières salariales par cohorte de 1967 à 2000 », *Économie et Statistique*, n° 369-370, pp. 149-171.
- KRUGMAN P., 1994, « Europe jobless, America penniless? », *Foreign Policy*, n° 95, pp. 19-34.
- MALO M.A., MUÑOZ-BULLÓN F., 1999, « Long-term effects of involuntary job separations on labour careers », *The Journal of Socio-Economics*, vol. 37, pp. 767-788.
- MARGOLIS D., 1999, « Part-Year Employment, Slow Reemployment, and Earnings Losses : The Case of Worker Displacement in France », in HALTIWANGER, J. C., LANE J. I., SPLETZER J.R., THEEUWES, J.J.M. and TROSKE K.R., *The Creation and Analysis of Employer-Employee Matched Data*, Elsevier Science.
- MORIN M.-L., 2000, « Le licenciement économique un risque d'exclusion sociale », Présentation au UWWCLUS workshop Brussels, November.
- MORIN M.-L., VICENS C., 2001, « Licenciement économique, flexibilité des entreprises et sécurité des travailleurs: les enseignements d'une comparaison européenne », *Revue Internationale du Travail*, vol. 140, 2001/1.
- PALPACUER F., SEIGNOUR A., VERCHER C., 2007, « Stratégie des grandes firmes et réduction des effectifs : l'utilisation du licenciement pour motif personnel dans la gestion des cadres en France », *Management International*, décembre.
- PETIT H., 2002, *Fondements et dynamique de la segmentation du marché du travail. Une analyse sur données françaises*, Thèse de doctorat en Sciences Economiques, Université Paris I, 339 p.
- PIORE M., 1975, « Notes for a Theory of Labor Market Stratification », in EDWARDS, REICH & GORDON (eds.), *Labor Market Segmentation*, D.C. Heath, Lexington.
- RAMAUX C., 2005, « Les emplois ne sont pas plus instables : explications et incidences sur la régulation de l'emploi », *Économies et Sociétés, Série Socio-Economie du Travail*, n° 26/8, p. 1443-1470.
- SAUZE D., 2003, « La progression des CDD et leur rôle dans les variations de l'emploi en France entre 1985 et 2000 », Communication aux XXIII^e Journées de l'Association d'économie sociale, Grenoble.
- SIMMONET V., ULRICH V., 2009, « La mobilité entre métiers : 30 % des personnes en emploi en 1998 avaient changé de métier en 2003 », *Premières Synthèses*, n° 05.3, Dares, janvier.
- TEYSSIER F., VICENS C., 2001, « La trajectoire des licenciés économiques en Europe : un nouvel équilibre des droits ? Résultats d'une approche comparative européenne », *Travail et Emploi*, n° 87, juillet.
- THUROW L., 1969, *Poverty and discrimination*, Brookings Institution.
- TROTZIER C., 2005, « Vingt ans de trajectoire après un licenciement collectif », *Revue économique*, vol. 56, n°2, pp. 257-276.

Annexe

Tableau A1. Distribution des variables de contrôle selon le type de contrat

	En pourcentage	
	CDI	CDL
Etre une femme	43,29	48,93
Age		
Moins de 35 ans	35,22	61,15
De 35 à moins de 45 ans	33,86	22,87
De 45 à moins de 55 ans	19,66	11,43
55 ans et plus	11,25	4,55
Diplôme		
Bac +4	11,31	9,03
Bac +2	10,01	9,17
Bac	16,98	17,44
BEP-CAP	25,70	28,12
CEP-BEPC	13,21	12,37
Sans diplôme	22,79	23,87
Nationalité		
Français de naissance	86,85	91,01
Français par acquisition	4,49	3,79
D'un pays d'immigration vers la France (Europe du sud ou de l'est, Maghreb, Afrique sub-saharienne, Proche-Orient, Asie du sud-est)	2,26	0,73
D'un pays d'Europe du nord ou de l'ouest, ou d'autres pays	6,24	4,47
Région		
Ile-de-France	27,89	14,85
RG_2	15,58	18,83
RG_3	4,61	8,58
RG_4	9,2	7,83
RG_5	12,31	17,33
RG_7	9,28	10,25
RG_8	8,64	10,99
RG_9	9,25	9,43
Secteur d'activité de l'entreprise		
Agriculture et Industrie agro-alimentaire	4,92	7,78
Industrie des biens de consommation	3,65	2,71
Industrie automobile	1,18	1,50
Industrie des biens d'équipement	5,78	3,42
Industrie des biens intermédiaires	5,26	8,95
Énergie	0,32	0,37
Construction	9,39	7,00
Commerce	17,04	10,50
Transports	5,55	2,97
Services financiers	1,96	0,86
Immobilier	1,53	0,51
Services aux entreprises (conseil, assistance, R&D)	6,96	3,86
Services aux entreprises (PTT, services opérationnels)	5,07	5,33
Services aux particuliers	9,47	12,08
Éducation, santé, sociale	6,91	17,14
Administration	2,97	8,22
Ne sait pas	12,06	6,81
Taille de l'entreprise		
De 0 à 2 salariés	7,49	4,63
De 3 à 9 salariés	19,03	18,30
De 10 à 49 salariés	20,37	19,68
De 50 à 99 salariés	5,31	7,91
De 100 à 199 salariés	6,12	7,64
De 200 à 499 salariés	7,07	7,21
500 salariés et plus	28,19	31,51
Ne sait pas ou travail à domicile	6,42	3,13
Catégorie socioprofessionnelle		
Cadre du public	2,88	3,99
Cadre du privé	12,65	2,08
Profession intermédiaire du public	4,38	8,27
Profession intermédiaire du privé	17,86	6,81
Employé du public	3,62	12,45
Employé administratif d'entreprise	7,59	8,16
Employé de commerce	6,95	5,89
Personnel des services directs aux particuliers	10,61	8,35
Ouvrier qualifié	20,40	17,47
Ouvrier non qualifié	13,06	26,53
Travail à temps partiel	14,32	25,47
Ancienneté dans le poste		
Moins de 12 mois (moins de 2 mois pour CDL)	30,26	30,10
De 1 à 5 ans (De 2 à moins de 6 mois pour CDL)	37,45	27,03
De 5 à 10 ans (De 6 à moins de 18 mois pour CDL)	18,37	24,42
Plus de 10 ans (18 mois et plus pour CDL)	13,92	18,44
Nombre d'observations	1 259	1 076

Note : Les régions sont regroupées de la manière suivante : RG_2 : Champagne, Picardie, Haute-Normandie, Centre, Basse-Normandie, Bourgogne; RG_3 : Nord-Pas-de-Calais; RG_4 : Lorraine, Alsace, Franche-Comté; RG_5 : Pays de la Loire, Bretagne, Poitou-Charentes; RG_7 : Aquitaine, Midi-Pyrénées, Limousin; RG_8 : Rhône-Alpes, Auvergne; RG_9 : Languedoc-Roussillon, Provence-Alpes-Côte-d'Azur, Corse, DOM, TOM.

Champ : individus de 18 à 65 ans (en 2003), salariés au printemps 1998 et ayant connu une rupture d'emploi (hors départs en retraite et suspensions de contrat) dans les douze mois qui ont suivi (n = 2 335).

Source : enquête *Formation et qualification professionnelle* 2003, Insee.

Tableau A2. Trajectoires d'emploi et types de contrat (résultats d'estimation)

	Emploi durable		Non-emploi durable		Forte mobilité		Reste
	En % des personnes qui ont eu une rupture	Estimation	En % des personnes qui ont eu une rupture	Estimation	En % des personnes qui ont eu une rupture	Estimation	En % des personnes qui ont eu une rupture
Ensemble	26.1		15.4		39.2		19.3
Type de contrat							
CDI	35.5	1.29 ***	20.6	0.80 ***	23.8	-1.42 ***	20.1
CDL	15.6	ref	9.7	ref	56.3	ref	18.3
Etre une femme	22.0	-0.42 ***	18.4	0.51 ***	37.4	-0.13	22.3
Age							
Moins de 35 ans	25.1	0.18	8.3	-0.89 ***	48.7	0.42 ***	17.9
De 35 à moins de 45 ans	30.8	0.19	14.8	-0.39 **	33.2	0.05	21.2
De 45 à moins de 55 ans	26.8	ref	22.4	ref	30.5	ref	20.3
55 ans et plus	14.2	-0.99 ***	46.5	1.16 ***	20.7	-0.48 **	18.7
Diplôme							
Bac + 4	41.3	0.50 **	9.1	-1.25 ***	26.7	-0.27	22.9
Bac + 2	37.2	0.54 ***	9.2	-0.99 ***	36.6	-0.07	17.0
Bac	28.8	0.21	12.0	-0.53 **	39.9	0.03	19.3
BEP-CAP	24.4	ref	15.5	ref	42.6	ref	17.5
CEP-BEPC	19.1	-0.25	19.1	-0.17	37.9	0.05	23.9
Sans diplôme	18.8	-0.42 ***	21.2	0.39 **	41.8	0.10	18.2
Nationalité							
Français par naissance	26.6	ref	14.7	ref	40.1	ref	18.6
Français par acquisition	19.3	-0.51 *	17.1	-0.05	37.1	0.13	26.5
D'un pays d'immigration vers la France (Europe du sud ou de l'	20.6	-0.43	29.2	0.68	20.5	-0.35	29.6
D'un pays d'Europe du nord ou de l'ouest, ou d'autres pays	24.0	-0.25	22.6	0.53 *	31.5	-0.31	21.9
Région							
Ile-de-France	34.6	ref	17.0	ref	31.1	ref	17.3
RG_2	21.5	-0.32 *	17.2	0.11	40.3	-0.07	21.0
RG_3	22.7	-0.15	14.0	0.15	44.6	0.03	18.8
RG_4	30.5	0.03	18.6	0.33	31.7	-0.31	19.3
RG_5	26.1	-0.16	10.7	-0.27	45.4	0.10	17.9
RG_7	22.8	-0.26	11.5	-0.15	45.2	0.18	20.5
RG_8	22.4	-0.40 *	13.1	-0.20	47.3	0.35 *	17.2
RG_9	24.9	-0.14	18.9	0.32	34.5	-0.23	21.7
Secteur d'activité de l'entreprise							
Agriculture et Industrie agro-alimentaire	25.1	0.16	8.6	-1.23 ***	49.6	0.30	16.7
Industrie des biens de consommation	22.4	-0.38	22.5	-0.09	31.3	-0.03	23.8
Industrie automobile	26.1	0.10	29.3	0.40	25.6	-0.96 *	19.0
Industrie des biens d'équipement	34.4	ref	22.0	ref	34.3	ref	9.3
Industrie des biens intermédiaires	23.1	-0.14	14.5	-0.45	45.5	0.01	16.9
Energie	35.8	0.49	10.6	-0.81	53.6	0.69	0.0
Construction	33.4	0.19	11.0	-0.99 ***	38.0	0.13	17.6
Commerce	24.0	-0.38	15.7	-0.68 **	36.3	0.14	24.0
Transports	31.1	-0.08	11.5	-0.82 **	36.1	0.22	21.4
Services financiers	44.3	0.20	14.7	-0.81	19.3	-0.30	21.7
Immobilier	48.5	0.63	6.6	-1.69 **	26.7	0.13	18.2
Services aux entreprises (conseil, assistance, R&D)	36.0	-0.04	14.4	-0.63	30.7	0.23	19.0
Services aux entreprises (PTT, services opérationnels)	26.0	-0.10	20.2	-0.41	37.9	0.14	15.9
Services aux particuliers	18.5	-0.47	12.6	-0.63 *	54.4	0.81 ***	14.5
Education, santé, sociale	26.4	0.09	13.4	-0.75 **	37.5	0.18	22.7
Administration	26.6	0.20	15.9	-0.54	41.4	0.16	16.1
Ne sait pas	17.5	-1.05 ***	23.0	-0.40	34.2	0.64 *	25.3
Taille de l'entreprise							
De 0 à 2 salariés	19.1	-0.48 *	14.8	-0.23	42.7	0.17	23.4
De 3 à 9 salariés	23.8	-0.15	12.6	-0.02	40.2	-0.16	23.5
De 10 à 49 salariés	26.7	ref	12.9	ref	43.2	ref	17.1
De 50 à 99 salariés	24.7	0.07	14.7	0.18	45.6	-0.04	14.9
De 100 à 199 salariés	28.0	0.12	14.5	0.24	34.1	-0.54 **	23.5
De 200 à 499 salariés	28.9	-0.03	17.4	0.61 **	41.4	-0.07	12.2
500 salariés et plus	29.0	0.09	17.4	0.30	35.6	-0.25 *	18.0
Ne sait pas ou travail à domicile	18.7	0.89 **	25.4	-0.38	30.6	-0.30	25.3
Catégorie socioprofessionnelle							
Cadre du public	37.9	0.34	11.7	0.24	32.6	-0.58 *	17.9
Cadre du privé	47.1	0.15	19.1	0.54 *	15.7	-0.68 **	18.1
Profession intermédiaire du public	27.8	-0.03	11.8	0.32	38.2	-0.38	22.3
Profession intermédiaire du privé	29.4	-0.28	15.0	0.06	34.6	-0.11	21.1
Employé du public	19.7	-0.06	15.5	0.24	40.5	-0.56 **	24.3
Employé administratif d'entreprise	23.3	-0.41	22.8	0.81 ***	34.1	-0.28	19.8
Employé de commerce	21.9	-0.12	16.2	0.29	40.3	-0.02	21.7
Personnel de services directs aux particuliers	18.6	-0.10	19.7	0.01	39.8	-0.29	22.0
Ouvrier qualifié	28.3	ref	13.8	ref	42.5	ref	15.4
Ouvrier non qualifié	19.8	-0.15	12.4	-0.13	50.4	0.08	17.4
Travail à temps partiel	20.4	0.01	19.9	0.44 ***	37.6	-0.29 **	22.1
Constante		-1.31 ***		-1.84 ***		0.25	

Pour le codage des régions, voir note tableau A1.

Champ : individus de 18 à 65 ans (en 2003), salariés au printemps 1998 et ayant connu une rupture d'emploi (hors départs en retraite et suspensions de contrat) dans les douze mois qui ont suivi (n = 2 335).

Source : enquête *Formation et qualification professionnelle* 2003, Insee.

Tableau A3. Trajectoires de salaire et types de contrat (résultats d'estimation)

	Stabilité		Augmentation		Diminution		Non retour en emploi	
	En % des personnes qui ont eu une rupture	Estimation	En % des personnes qui ont eu une rupture	Estimation	En % des personnes qui ont eu une rupture	Estimation	En % des personnes qui ont eu une rupture	Estimation
Ensemble	43,0		33,3		13,2		10,5	
Type de contrat								
CDI	41,3	-0,06	29,6	-0,26 **	12,5	-0,23	16,6	1,53 ***
CDL	44,8	ref	37,4	ref	14,1	ref	3,7	ref
Etre une femme	43,3	0,07	31,3	-0,32 ***	14,7	0,26 *	10,7	0,27
Age								
Moins de 35 ans	42,0	-0,19	41,8	0,93 ***	12,5	-0,19	3,7	-1,52 ***
De 35 à moins de 45 ans	45,3	-0,01	31,5	0,54 ***	13,9	-0,02	9,2	-0,82 ***
De 45 à moins de 55 ans	45,4	ref	21,5	ref	14,8	ref	18,3	ref
55 ans et plus	35,4	-0,44 **	12,8	-0,57 **	12,2	-0,11	39,6	1,08 ***
Diplôme								
Bac + 4	44,4	0,17	40,0	0,30	8,9	-0,24	6,7	-1,17 ***
Bac + 2	42,5	0,05	38,3	0,17	13,0	0,12	6,2	-0,83 **
Bac	38,6	-0,04	40,0	0,19	13,3	0,05	8,1	-0,52 *
BEP-CAP	45,0	ref	32,3	ref	12,2	ref	10,4	ref
CEP-BEPC	41,3	-0,04	28,2	-0,02	17,5	0,36 *	13,1	-0,28
Sans diplôme	44,3	0,00	27,4	-0,32 **	14,0	0,31 *	14,3	0,34
Nationalité								
Français par naissance	43,0	ref	33,8	ref	13,3	ref	10,0	ref
Français par acquisition	36,7	-0,17	36,1	0,20	15,3	0,12	11,9	0,01
D'un pays d'immigration vers la France (Europe du sud ou de l'	29,6	-0,43	32,8	-0,02	16,4	0,36	21,2	0,49
D'un pays d'Europe du nord ou de l'ouest, ou d'autres pays	51,5	0,31	22,9	-0,33	10,8	-0,37	14,8	0,40
Région								
Ile-de-France	40,9	ref	33,2	ref	12,2	ref	13,7	ref
RG_2	41,8	0,08	34,6	0,02	11,7	-0,24	11,9	0,03
RG_3	49,0	0,38 *	29,0	-0,33	14,3	-0,07	7,7	-0,09
RG_4	42,4	0,03	32,7	-0,02	12,1	-0,20	12,9	0,22
RG_5	45,7	0,22	31,2	-0,23	16,1	0,20	7,0	-0,33
RG_7	47,5	0,30 *	37,4	0,04	8,8	-0,43	6,3	-0,57 *
RG_8	37,5	-0,13	35,6	0,05	16,9	0,30	10,0	-0,22
RG_9	48,2	0,28	28,3	-0,31	13,5	0,03	10,0	-0,10
Secteur d'activité de l'entreprise								
Agriculture et Industrie agro-alimentaire	54,7	0,43	26,5	-0,31	14,9	1,10 **	4,0	-1,81 ***
Industrie des biens de consommation	39,1	-0,26	28,4	-0,13	12,1	0,99 *	20,5	0,00
Industrie automobile	21,6	-1,02 **	40,5	0,47	15,4	1,15 *	22,5	0,07
Industrie des biens d'équipement	40,1	ref	32,6	ref	6,1	ref	21,3	ref
Industrie des biens intermédiaires	40,8	-0,18	30,0	-0,12	16,9	1,35 ***	12,3	-0,44
Energie	20,4	-0,86	35,8	0,36	33,3	1,66 *	10,6	-0,63
Construction	50,4	0,16	30,9	0,13	10,0	0,77	8,8	-1,27 ***
Commerce	37,1	-0,31	37,3	0,36	13,7	0,97 **	11,9	-0,78 **
Transports	47,2	0,16	29,2	-0,07	15,8	1,16 **	7,8	-1,18 **
Services financiers	34,0	-0,26	43,6	0,48	12,8	1,01	9,6	-1,28 **
Immobilier	59,3	0,49	25,8	0,11	11,6	0,61	3,3	-2,35 **
Services aux entreprises (conseil, assistance, R&D)	44,7	0,17	31,1	-0,03	12,5	0,80	11,6	-0,79 *
Services aux entreprises (PTT, services opérationnels)	36,8	-0,14	35,6	0,14	10,9	0,74	16,7	-0,43
Services aux particuliers	46,0	0,06	33,6	0,09	15,4	1,00 **	5,1	-1,26 ***
Education, santé, sociale	48,2	0,19	34,4	0,13	12,9	0,88 *	4,5	-1,61 ***
Administration	46,0	0,07	32,5	0,10	11,1	0,68	10,4	-0,64
Ne sait pas	33,9	-0,30	37,3	0,18	14,5	1,24 **	14,3	-0,64
Taille de l'entreprise								
De 0 à 2 salariés	46,1	-0,22	30,5	0,41 *	13,1	-0,12	10,3	-0,21
De 3 à 9 salariés	45,9	-0,09	32,4	0,21	14,1	-0,06	7,6	-0,27
De 10 à 49 salariés	46,8	ref	28,5	ref	14,9	ref	9,8	ref
De 50 à 99 salariés	46,0	-0,02	33,6	0,26	10,0	-0,52 *	10,4	0,11
De 100 à 199 salariés	43,1	0,02	33,8	0,10	14,8	-0,15	8,2	-0,18
De 200 à 499 salariés	37,0	-0,38 **	38,5	0,37 *	12,0	-0,31	12,5	0,56 *
500 salariés et plus	40,1	-0,14	35,5	0,20	12,2	-0,24	12,3	0,21
Ne sait pas ou travail à domicile	33,8	-0,14	38,1	0,89 ***	13,6	-0,79 *	14,5	-0,63
Catégorie socioprofessionnelle								
Cadre du public	52,8	0,30	32,6	-0,20	7,2	-0,57	7,4	0,07
Cadre du privé	39,1	-0,20	32,2	0,05	10,8	-0,13	17,9	0,48
Profession intermédiaire du public	45,9	-0,16	36,1	0,04	12,3	-0,01	5,8	0,12
Profession intermédiaire du privé	36,8	-0,34 *	36,4	0,24	14,0	0,13	12,9	0,09
Employé du public	40,8	-0,27	39,1	0,14	13,9	0,18	6,3	0,23
Employé administratif d'entreprise	36,3	-0,53 **	33,9	0,18	14,0	0,12	15,8	0,90 ***
Employé de commerce	45,0	0,21	31,1	-0,37	15,2	0,22	8,7	0,16
Personnel de services directs aux particuliers	44,8	0,02	29,0	-0,12	17,0	0,25	9,2	-0,14
Ouvrier qualifié	46,1	ref	29,1	ref	13,8	ref	10,9	ref
Ouvrier non qualifié	44,8	-0,09	35,4	0,31 *	11,4	-0,28	8,4	-0,10
Travail à temps partiel	41,0	-0,23 *	37,3	0,37 ***	11,5	-0,43 **	10,2	0,38 *
Constante		-0,01		-1,40 ***		-2,58 ***		-1,97 ***

Pour le codage des régions, voir note tableau A1.

Champ : individus de 18 à 65 ans (en 2003), salariés au printemps 1998 et ayant connu une rupture d'emploi (hors départs en retraite et suspensions de contrat) dans les douze mois qui ont suivi (n = 2 335).

Source : enquête *Formation et qualification professionnelle* 2003, Insee.

Tableau A4. Trajectoires de salaire et types de contrat pour ceux qui retrouvent un emploi (résultats d'estimation)

	Augmentation		Diminution		Stabilité	
	En % des personnes qui ont eu une rupture	Estimation	En % des personnes qui ont eu une rupture	Estimation	En % des personnes qui ont eu une rupture	
Ensemble	37,2		14,8		48,0	
Type de contrat						
CDI	35,5	-0,15	15,0	-0,12	49,5	ref
CDL	38,8	ref	14,6	ref	46,5	ref
Etre une femme	35,0	-0,25 **	16,5	0,19	48,5	ref
Age						
Moins de 35 ans	43,4	0,72 ***	12,9	-0,04	43,6	ref
De 35 à moins de 45 ans	34,7	0,38 **	15,4	-0,01	49,9	ref
De 45 à moins de 55 ans	26,3	ref	18,2	ref	55,5	ref
55 ans et plus	21,3	-0,17	20,2	0,16	58,5	ref
Diplôme						
Bac + 4	42,9	0,14	9,5	-0,46	47,6	ref
Bac + 2	40,8	0,13	13,8	-0,02	45,3	ref
Bac	43,5	0,15	14,5	0,06	42,0	ref
BEP-CAP	36,1	ref	13,7	ref	50,3	ref
CEP-BEPC	32,4	0,05	20,1	0,30	47,5	ref
Sans diplôme	32,0	-0,20	16,4	0,28	51,7	ref
Nationalité						
Français par naissance	37,5	ref	14,7	ref	47,8	ref
Français par acquisition	41,0	0,24	17,3	0,18	41,7	ref
D'un pays d'immigration vers la France (Europe du sud ou de l'	41,6	0,29	20,8	0,84	37,5	ref
D'un pays d'Europe du nord ou de l'ouest, ou d'autres pays	26,8	-0,37	12,7	-0,49	60,5	ref
Région						
Ile-de-France	38,4	ref	14,2	ref	47,4	ref
RG_2	39,3	-0,05	13,3	-0,27	47,5	ref
RG_3	31,4	-0,42 *	15,5	-0,25	53,1	ref
RG_4	37,5	-0,05	13,8	-0,14	48,7	ref
RG_5	33,5	-0,30	17,3	0,05	49,2	ref
RG_7	39,9	-0,15	9,4	-0,59 **	50,7	ref
RG_8	39,6	0,12	18,7	0,34	41,7	ref
RG_9	31,5	-0,37 *	15,0	-0,11	53,6	ref
Secteur d'activité de l'entreprise						
Agriculture et Industrie agro-alimentaire	27,5	-0,33	15,5	0,78	56,9	ref
Industrie des biens de consommation	35,6	0,03	15,2	1,00 *	49,2	ref
Industrie automobile	52,3	0,88	19,9	1,62 **	27,9	ref
Industrie des biens d'équipement	41,4	ref	7,8	ref	50,9	ref
Industrie des biens intermédiaires	34,2	0,08	19,3	1,28 **	46,5	ref
Energie	40,0	0,76	37,2	2,18 *	22,8	ref
Construction	33,9	0,07	10,9	0,59	55,2	ref
Commerce	42,4	0,46	15,5	1,04 **	42,1	ref
Transports	31,7	0,02	17,1	0,98 *	51,2	ref
Services financiers	48,3	0,52	14,2	1,09	37,6	ref
Immobilier	26,6	-0,04	12,0	0,27	61,4	ref
Services aux entreprises (conseil, assistance, R&D)	35,2	-0,02	14,2	0,57	50,6	ref
Services aux entreprises (PTT, services opérationnels)	42,8	0,23	13,1	0,79	44,2	ref
Services aux particuliers	35,4	0,11	16,2	0,83	48,4	ref
Education, santé, sociale	36,0	0,08	13,5	0,70	50,5	ref
Administration	36,3	0,07	12,4	0,53	51,4	ref
Ne sait pas	43,5	0,33	16,9	1,28 **	39,6	ref
Taille de l'entreprise						
De 0 à 2 salariés	34,1	0,40 *	14,6	0,05	51,4	ref
De 3 à 9 salariés	35,1	0,18	15,3	0,05	49,6	ref
De 10 à 49 salariés	31,6	ref	16,5	ref	51,9	ref
De 50 à 99 salariés	37,5	0,19	11,2	-0,38	51,3	ref
De 100 à 199 salariés	36,9	0,01	16,1	-0,10	47,0	ref
De 200 à 499 salariés	44,0	0,42 *	13,8	-0,03	42,3	ref
500 salariés et plus	40,4	0,18	13,9	-0,09	45,7	ref
Ne sait pas ou travail à domicile	44,5	0,65 *	15,9	-0,55	39,5	ref
Catégorie socioprofessionnelle						
Cadre du public	35,2	-0,29	7,8	-0,58	57,0	ref
Cadre du privé	39,2	0,15	13,2	0,12	47,6	ref
Profession intermédiaire du public	38,3	0,13	13,0	0,12	48,7	ref
Profession intermédiaire du privé	41,8	0,36 *	16,1	0,33	42,2	ref
Employé du public	41,7	0,24	14,8	0,32	43,5	ref
Employé administratif d'entreprise	40,2	0,39	16,7	0,51	43,1	ref
Employé de commerce	34,0	-0,33	16,6	0,10	49,4	ref
Personnel de services directs aux particuliers	32,0	-0,09	18,8	0,21	49,3	ref
Ouvrier qualifié	32,7	ref	15,5	ref	51,8	ref
Ouvrier non qualifié	38,7	0,27	12,5	-0,19	48,9	ref
Travail à temps partiel	41,5	0,36 **	12,8	-0,28	45,6	ref
Constante		-0,96 ***		-2,03 ***		ref

Pour le codage des régions, voir note tableau A1.

Champ : individus de 18 à 65 ans (en 2003), salariés au printemps 1998 et ayant connu une rupture d'emploi (hors départs en retraite et suspensions de contrat) dans les douze mois qui ont suivi (n = 2 090).

Source : enquête *Formation et qualification professionnelle* 2003, Insee.

Tableau A5. Trajectoires d'emploi et formes de rupture pour les CDL (résultats d'estimation)

	Emploi durable		Non-emploi durable		Forte mobilité		Reste
	En % des CDL qui ont eu une rupture		En % des CDL qui ont eu une rupture		En % des CDL qui ont eu une rupture		En % des CDL qui ont eu une rupture
	Estimation		Estimation		Estimation		
Ensemble	15.6		9.7		56.3		18.4
Types de rupture							
Rupture choisie	32.6	1.52 ***	8.9	0.38	43.2	-0.84 ***	15.4
Rupture acceptée	8.3	ref	8.2	ref	66.4	ref	17.3
Rupture subie	8.0	-0.36	15.4	0.95 ***	50.2	-0.46 **	26.4
Etre une femme	12.8	-0.25	11.9	0.09	51.2	-0.35 **	24.1
Age							
Moins de 35 ans	18.0	0.36	8.1	-0.28	56.5	0.03	17.4
De 35 à moins de 45 ans	13.7	-0.04	8.0	-0.17	57.7	0.17	20.7
De 45 à moins de 55 ans	11.5	ref	14.7	ref	53.4	ref	20.5
55 ans et plus	4.4	-1.34	27.0	1.21 ***	54.8	-0.04	13.7
Diplôme							
Bac + 4	25.8	0.55	5.8	-1.13 *	38.6	-0.68 **	29.7
Bac + 2	17.8	0.09	6.7	-0.97 *	52.8	-0.16	22.7
Bac	17.9	0.32	4.4	-1.19 ***	56.9	-0.14	20.8
BEP-CAP	14.1	ref	10.6	ref	63.2	ref	12.0
CEP-BEPC	11.0	-0.30	7.3	-0.69	54.7	-0.39	27.0
Sans diplôme	13.5	-0.07	16.4	0.76 **	56.6	-0.33 *	13.5
Nationalité							
Français par naissance	16.1	ref	9.3	ref	56.9	ref	17.7
Français par acquisition	4.2	-1.18	13.5	-0.17	56.7	0.02	25.6
D'un pays d'immigration vers la France (Europe du sud ou	11.8	0.10	10.0	1.04	9.7	-1.86	68.5
D'un pays d'Europe du nord ou de l'ouest, ou d'autres pays	16.1	0.43	13.9	0.10	51.7	-0.32	18.3
Région							
Ile-de-France	25.1	ref	9.1	ref	52.8	ref	13.0
RG_2	13.1	-0.73 **	9.1	0.00	60.2	0.09	17.6
RG_3	13.2	-0.37	10.8	0.66	60.9	0.02	15.1
RG_4	19.0	-0.46	13.0	0.58	41.5	-0.64 **	26.5
RG_5	11.2	-0.81 **	8.5	-0.07	59.8	-0.09	20.5
RG_7	11.5	-0.92 **	8.5	0.39	62.1	0.02	17.9
RG_8	16.4	-0.69 *	6.0	-0.57	62.8	0.40	14.7
RG_9	17.4	-0.65	16.0	0.64	45.2	-0.36	21.4
Secteur d'activité de l'entreprise							
Agriculture et Industrie agro-alimentaire	9.3	-0.77	9.5	11.40	70.4	0.35	10.9
Industrie des biens de consommation	15.6	0.06	5.1	11.37	55.5	-0.19	23.8
Industrie automobile	16.4	0.58	12.9	11.74	48.1	-1.14 *	22.7
Industrie des biens d'équipement	16.9	ref	0.0	ref	68.9	ref	14.2
Industrie des biens intermédiaires	13.0	-0.27	7.0	11.18	66.2	0.00	13.9
Energie	44.2	0.80	0.0	-0.66	55.8	0.59	0.0
Construction	22.3	-0.41	3.8	10.67	64.2	0.07	9.7
Commerce	15.9	-0.22	6.7	10.64	56.9	0.02	20.6
Transports	21.7	-0.02	9.0	11.08	40.0	-0.93 *	29.3
Services financiers	54.1	1.26	0.0	-0.71	0.0	-15.14	45.9
Immobilier	43.4	-0.16	0.0	-0.85	56.7	1.57	0.0
Services aux entreprises (conseil, assistance, R&D)	28.2	-0.04	2.2	9.86	50.8	-0.07	18.8
Services aux entreprises (PTT, services opérationnels)	21.4	0.18	15.5	11.71	48.6	-0.48	14.5
Services aux particuliers	9.2	-0.64	12.3	11.38	70.9	0.58	7.6
Education, santé, sociale	14.7	-0.08	13.8	11.09	45.8	0.03	25.7
Administration	16.5	0.12	10.9	10.83	52.4	-0.05	20.2
Ne sait pas	8.5	-3.02 **	16.1	10.44	43.0	0.33	32.4
Taille de l'entreprise							
De 0 à 2 salariés	9.7	-0.04	9.3	0.12	65.3	0.06	15.7
De 3 à 9 salariés	16.1	-0.10	8.1	0.38	57.5	-0.25	18.4
De 10 à 49 salariés	14.4	ref	6.7	ref	64.9	ref	14.1
De 50 à 99 salariés	15.9	0.23	7.6	0.37	65.6	0.07	11.0
De 100 à 199 salariés	14.2	-0.11	7.2	0.28	48.2	-0.63 **	30.4
De 200 à 499 salariés	20.5	-0.02	13.9	1.28 ***	53.6	-0.13	12.1
500 salariés et plus	16.8	-0.25	11.1	0.68 *	51.1	-0.19	21.1
Ne sait pas ou travail à domicile	9.9	2.77 **	26.6	1.59 *	37.8	-0.87	25.6
Catégorie socioprofessionnelle							
Cadre du public	17.0	-0.47	7.8	1.26	52.1	-0.42	23.1
Cadre du privé	29.5	-0.58	5.1	1.60	49.5	0.22	15.9
Profession intermédiaire du public	11.7	-0.77	11.4	1.70 ***	49.6	-0.40	27.3
Profession intermédiaire du privé	27.3	0.48	5.0	0.71	53.2	-0.43	14.6
Employé du public	16.6	0.18	15.8	0.88 *	41.9	-0.75 **	25.8
Employé administratif d'entreprise	19.7	0.02	15.2	1.82 ***	43.5	-0.56 *	21.6
Employé de commerce	8.9	-0.62	12.0	1.49 **	58.6	-0.21	20.5
Personnel de services directs aux particuliers	7.0	-0.50	15.1	0.70	57.4	-0.30	20.5
Ouvrier qualifié	15.5	ref	5.0	ref	65.9	ref	13.6
Ouvrier non qualifié	15.2	0.07	7.3	0.01	63.9	-0.03	13.5
Travail à temps partiel	12.3	-0.31	16.6	0.63 **	48.4	-0.10	22.7
Ancienneté dans le poste							
Moins de 2 mois	9.7	ref	9.7	ref	67.9	ref	12.7
De 2 à moins de 6 mois	13.9	0.57 **	8.2	-0.10	59.3	-0.55 ***	18.6
De 6 à moins de 18 mois	17.6	0.68 **	9.7	0.00	48.8	-0.80 ***	24.0
18 mois et plus	25.2	1.18 ***	12.0	-0.16	43.0	-0.93 ***	19.8
Constante		-2.00 ***		-15.02		1.98 ***	

Pour le codage des régions, voir note tableau A1.

Champ : individus de 18 à 65 ans (en 2003), salariés en contrat à durée limitée au printemps 1998 et ayant connu une rupture d'emploi (hors départs en retraite et suspensions de contrat) dans les douze mois qui ont suivi (n=1 076).

Source : enquête *Formation et qualification professionnelle* 2003, Insee.

**Tableau A6. Trajectoires de salaire et formes de rupture pour les CDL
(résultats d'estimation)**

	Stabilité		Augmentation		Diminution		Non retour en emploi	
	En % des CDL qui ont eu une rupture	Estimation	En % des CDL qui ont eu une rupture	Estimation	En % des CDL qui ont eu une rupture	Estimation	En % des CDL qui ont eu une rupture	Estimation
Ensemble	44,8		37,4		14,1		3,7	
Types de rupture								
Rupture choisie	42,9	-0,11	43,5	0,14	11,7	-0,05	2,0	-0,32
Rupture acceptée	48,3	ref	33,9	ref	14,4	ref	3,4	ref
Rupture subie	38,3	-0,43 **	37,2	0,04	17,4	0,36	7,1	1,31 ***
Etre une femme	45,3	0,18	34,5	-0,43 ***	16,6	0,52 **	3,5	-0,40
Age								
Moins de 35 ans	41,7	-0,33	43,5	0,74 ***	12,1	-0,34	2,7	-0,65
De 35 à moins de 45 ans	47,6	-0,13	31,8	0,36	17,7	-0,02	3,0	-0,57
De 45 à moins de 55 ans	51,7	ref	23,5	ref	17,4	ref	7,5	ref
55 ans et plus	55,9	0,01	18,6	-0,25	15,2	0,10	10,2	0,74
Diplôme								
Bac + 4	37,8	-0,23	53,7	0,65 **	8,5	-0,23	0,0	-12,70
Bac + 2	39,0	-0,14	41,9	0,07	17,0	0,61	2,2	-1,58 *
Bac	40,7	0,05	43,5	0,05	13,4	0,16	2,4	-1,47 **
BEP-CAP	45,6	ref	38,1	ref	11,1	ref	5,2	ref
CEP-BEPC	47,6	0,21	30,5	-0,29	19,2	0,42	2,7	-1,23 *
Sans diplôme	50,4	0,16	27,9	-0,54 ***	16,5	0,65 **	5,3	0,16
Nationalité								
Français par naissance	43,7	ref	38,4	ref	14,3	ref	3,6	ref
Français par acquisition	35,0	-0,23	34,9	-0,12	23,8	0,51	6,3	0,30
D'un pays d'immigration vers la France (Europe du sud ou	54,5	0,29	36,2	-0,32	9,3	0,37	0,0	-10,12
D'un pays d'Europe du nord ou de l'ouest, ou d'autres pays	73,7	1,16 ***	20,4	-0,54	1,9	-2,34 **	4,1	-0,30
Région								
Ile-de-France	44,2	ref	38,0	ref	12,9	ref	4,9	ref
RG_2	46,3	0,26	37,9	-0,04	13,8	-0,11	2,0	-1,01
RG_3	51,2	0,47	30,3	-0,45	15,9	0,07	2,6	-0,71
RG_4	47,7	0,42	33,4	-0,29	13,7	-0,30	5,2	-0,01
RG_5	42,8	0,17	36,7	-0,16	17,1	0,18	3,4	-1,19
RG_7	47,3	0,27	45,8	0,20	4,9	-1,18 **	2,0	-1,24
RG_8	37,6	-0,22	39,2	0,04	19,7	0,45	3,5	-0,50
RG_9	48,9	0,17	29,7	-0,36	14,2	0,22	7,2	0,04
Secteur d'activité de l'entreprise								
Agriculture et Industrie agro-alimentaire	46,8	-0,25	33,0	-0,25	16,7	0,96	3,5	11,18
Industrie des biens de consommation	34,5	-0,59	44,3	0,02	21,3	1,10	0,0	0,13
Industrie automobile	18,5	-1,89 **	57,9	1,06	23,6	1,25	0,0	-0,46
Industrie des biens d'équipement	44,5	ref	45,0	ref	10,5	ref	0,0	ref
Industrie des biens intermédiaires	40,7	-0,56	32,7	-0,26	22,1	1,40 **	4,5	11,32
Energie	39,9	-0,40	44,2	-0,02	15,9	0,95	0,0	0,85
Construction	62,7	0,31	29,4	-0,40	6,6	0,04	1,3	9,85
Commerce	43,9	-0,16	40,0	-0,03	13,8	0,50	2,2	10,14
Transports	44,7	-0,06	34,1	-0,30	18,5	0,67	2,7	9,98
Services financiers	36,7	-0,16	51,1	0,26	12,2	0,23	0,0	-0,77
Immobilier	77,6	0,57	22,4	-0,28	0,0	-12,13	0,0	-0,92
Services aux entreprises (conseil, assistance, R&D)	45,5	0,10	30,8	-0,68	21,5	1,18	2,2	10,82
Services aux entreprises (PTT, services opérationnels)	36,7	-0,53	40,3	0,05	11,8	0,39	11,2	11,90
Services aux particuliers	47,4	-0,16	34,0	-0,06	13,8	0,56	4,9	10,32
Education, santé, sociale	45,0	-0,10	38,4	-0,16	13,0	0,66	3,6	10,54
Administration	48,8	-0,04	32,5	-0,27	13,4	0,57	5,3	11,10
Ne sait pas	36,3	-0,56	53,5	0,49	6,5	0,19	3,7	10,26
Taille de l'entreprise								
De 0 à 2 salariés	54,8	-0,18	28,3	0,16	12,1	-0,07	4,8	1,06
De 3 à 9 salariés	46,8	-0,35	35,0	0,27	13,6	-0,04	4,6	1,35 *
De 10 à 49 salariés	52,4	ref	28,5	ref	16,4	ref	2,8	ref
De 50 à 99 salariés	44,5	-0,32	45,4	0,65 **	7,0	-0,83 *	3,2	0,80
De 100 à 199 salariés	36,2	-0,48 *	40,0	0,41	23,8	0,31	0,0	-11,09
De 200 à 499 salariés	36,4	-0,49 *	45,9	0,48	12,9	-0,21	4,8	1,35 *
500 salariés et plus	42,9	-0,21	39,4	0,18	13,6	-0,06	4,1	0,87
Ne sait pas ou travail à domicile	32,3	-0,41	54,9	0,67	7,1	-0,86	5,7	0,95
Catégorie socioprofessionnelle								
Cadre du public	50,7	0,24	36,7	-0,23	10,7	-0,51	1,9	2,12
Cadre du privé	23,2	-0,75	63,3	0,78	13,6	-0,46	0,0	-7,20
Profession intermédiaire du public	40,6	-0,35	44,0	0,29	10,5	-0,56	4,9	3,03 ***
Profession intermédiaire du privé	43,5	-0,12	35,1	0,00	16,4	-0,34	5,0	2,49 **
Employé du public	42,5	-0,25	40,5	0,35	12,9	-0,45	4,2	1,71
Employé administratif d'entreprise	42,6	-0,40	35,9	0,31	13,6	-0,41	8,0	2,82 ***
Employé de commerce	43,8	-0,13	35,1	-0,08	18,4	0,06	2,8	1,64
Personnel de services directs aux particuliers	52,2	0,11	29,5	-0,15	13,9	-0,27	4,4	1,52
Ouvrier qualifié	47,9	ref	31,7	ref	19,1	ref	1,4	ref
Ouvrier non qualifié	45,0	-0,06	39,9	0,44 *	11,7	-0,81 ***	3,4	0,58
Travail à temps partiel	43,0	-0,27	41,2	0,47 ***	11,3	-0,39	4,5	0,17
Ancienneté dans le poste								
Moins de 2 mois	46,9	ref	32,1	ref	17,8	ref	3,3	ref
De 2 à moins de 6 mois	42,5	-0,11	41,4	0,29 *	12,7	-0,33	3,4	0,13
De 6 à moins de 18 mois	42,4	-0,07	41,0	0,27	13,9	-0,31	2,7	-0,29
18 mois et plus	48,2	0,09	35,5	0,08	10,5	-0,39	5,9	0,58
Constante		0,43		-1,28 **		-2,11 ***		-15,11

Pour le codage des régions, voir note tableau A1.

Champ : individus de 18 à 65 ans (en 2003), salariés en contrat à durée limitée au printemps 1998 et ayant connu une rupture d'emploi (hors départs en retraite et suspensions de contrat) dans les douze mois qui ont suivi (n=1 076).

Source : enquête *Formation et qualification professionnelle* 2003, Insee.

**Tableau A7. Trajectoires de salaire et formes de rupture pour les CDL
qui retrouvent un emploi (résultats d'estimation)**

	Augmentation		Diminution		Stabilité	
	En % des CDL qui ont eu une rupture	Estimation	En % des CDL qui ont eu une rupture	Estimation	En % des CDL qui ont eu une rupture	
Ensemble	38,8		14,6		46,5	
Types de rupture						
Rupture choisie	44,4	0,15	11,9	0,11	43,7	ref
Rupture acceptée	35,1	ref	14,9	ref	50,1	ref
Rupture subie	40,1	0,22	18,7	0,62 **	41,2	ref
Etre une femme	35,8	-0,34 *	17,2	0,33	47,0	ref
Age						
Moins de 35 ans	44,7	0,61 **	12,4	-0,14	42,9	ref
De 35 à moins de 45 ans	32,8	0,26	18,2	0,02	49,0	ref
De 45 à moins de 55 ans	25,4	ref	18,8	ref	55,9	ref
55 ans et plus	20,8	-0,19	17,0	0,03	62,3	ref
Diplôme						
Bac + 4	53,7	0,56 *	8,5	-0,15	37,8	ref
Bac + 2	42,8	0,14	17,3	0,67	39,8	ref
Bac	44,6	0,02	13,7	0,06	41,7	ref
BEP-CAP	40,2	ref	11,7	ref	48,1	ref
CEP-BEPC	31,3	-0,25	19,8	0,19	48,9	ref
Sans diplôme	29,4	-0,39 *	17,4	0,46	53,2	ref
Nationalité						
Français par naissance	39,8	ref	14,9	ref	45,4	ref
Français par acquisition	37,3	0,07	25,4	0,68	37,4	ref
D'un pays d'immigration vers la France (Europe du sud ou	36,2	-0,30	9,3	0,04 **	54,5	ref
D'un pays d'Europe du nord ou de l'ouest, ou d'autres pays	21,2	-0,86 **	2,0	-2,58	76,8	ref
Région						
Ile-de-France	40,0	ref	13,6	ref	46,5	ref
RG_2	38,7	-0,19	14,1	-0,30	47,3	ref
RG_3	31,1	-0,53	16,3	-0,33	52,6	ref
RG_4	35,3	-0,41	14,5	-0,56	50,3	ref
RG_5	38,0	-0,23	17,7	-0,01 **	44,3	ref
RG_7	46,7	-0,05	5,0	-1,41	48,3	ref
RG_8	40,7	0,14	20,4	0,44	38,9	ref
RG_9	32,0	-0,33	15,3	0,03	52,7	ref
Secteur d'activité de l'entreprise						
Agriculture et Industrie agro-alimentaire	34,2	-0,04	17,3	1,11	48,5	ref
Industrie des biens de consommation	44,3	0,30	21,3	1,45 *	34,5	ref
Industrie automobile	57,9	1,81 **	23,6	2,35 **	18,5	ref
Industrie des biens d'équipement	45,0	ref	10,5	ref	44,5	ref
Industrie des biens intermédiaires	34,2	0,14	23,2	1,60 **	42,6	ref
Energie	44,2	0,36	15,9	1,28	39,9	ref
Construction	29,8	-0,39	6,6	-0,07	63,6	ref
Commerce	41,0	0,03	14,2	0,49	44,9	ref
Transports	35,1	-0,01	19,0	0,66	45,9	ref
Services financiers	51,1	0,20	12,2	0,70	36,7	ref
Immobilier	22,4	-0,46	0,0	-12,58	77,6	ref
Services aux entreprises (conseil, assistance, R&D)	31,5	-0,48	22,0	1,16	46,5	ref
Services aux entreprises (PTT, services opérationnels)	45,4	0,30	13,3	0,85	41,3	ref
Services aux particuliers	35,7	0,05	14,5	0,72	49,8	ref
Education, santé, sociale	39,8	-0,05	13,5	0,84	46,7	ref
Administration	34,3	-0,18	14,2	0,75	51,5	ref
Ne sait pas	55,5	0,47	6,8	0,50	37,7	ref
Taille de l'entreprise						
De 0 à 2 salariés	29,8	0,19	12,7	0,15	57,5	ref
De 3 à 9 salariés	36,7	0,34	14,3	0,22	49,0	ref
De 10 à 49 salariés	29,3	ref	16,8	ref	53,9	ref
De 50 à 99 salariés	46,9	0,51 *	7,2	-0,43	46,0	ref
De 100 à 199 salariés	40,0	0,42	23,8	0,63	36,2	ref
De 200 à 499 salariés	48,2	0,54 *	13,6	0,29	38,2	ref
500 salariés et plus	41,1	0,20	14,2	0,12	44,7	ref
Ne sait pas ou travail à domicile	58,2	0,64	7,5	-0,45	34,2	ref
Catégorie socioprofessionnelle						
Cadre du public	37,5	-0,28	10,9	-0,74	51,7	ref
Cadre du privé	63,3	0,75	13,6	0,34	23,2	ref
Profession intermédiaire du public	46,3	0,40	11,0	-0,52	42,7	ref
Profession intermédiaire du privé	37,0	0,09	17,2	-0,32	45,8	ref
Employé du public	42,2	0,36	13,5	-0,41	44,3	ref
Employé administratif d'entreprise	39,0	0,47	14,8	-0,20	46,2	ref
Employé de commerce	36,1	0,04	18,9	0,35	45,0	ref
Personnel de services directs aux particuliers	30,9	-0,19	14,6	-0,36	54,6	ref
Ouvrier qualifié	32,1	ref	19,4	ref **	48,5	ref
Ouvrier non qualifié	41,3	0,33	12,1	-0,76	46,6	ref
Travail à temps partiel	43,1	0,44 **	11,9	-0,29	45,0	ref
Ancienneté dans le poste						
Moins de 2 mois	33,2	ref	18,4	ref	48,4	ref
De 2 à moins de 6 mois	42,9	0,23	13,1	-0,22	44,0	ref
De 6 à moins de 18 mois	42,2	0,19	14,3	-0,29	43,6	ref
18 mois et plus	37,7	0,02	11,1	-0,43	51,2	ref
Constante		-0,98 *		-1,78 **		ref

Pour le codage des régions, voir note tableau A1.

Champ : individus de 18 à 65 ans (en 2003), salariés en contrat à durée limitée au printemps 1998 et ayant connu une rupture d'emploi (hors départs en retraite et suspensions de contrat) dans les douze mois qui ont suivi et ont retrouvé un emploi dans les quatre années suivant la rupture (n=1 041).

Source : enquête *Formation et qualification professionnelle* 2003, Insee.

Tableau A8. Trajectoires d'emploi et formes de rupture pour les CDI (résultats d'estimation)

	Emploi durable		Non-emploi durable		Forte mobilité		Reste
	En % des CDI qui ont eu une rupture	Estimation	En % des CDI qui ont eu une rupture	Estimation	En % des CDI qui ont eu une rupture	Estimation	En % des CDI qui ont eu une rupture
Ensemble	35.5		20.6		23.8		20.1
Types de rupture							
Rupture choisie	51.9	1.55 ***	8.3	-1.40 ***	25.6	-0.28	14.2
Rupture acceptée	20.1	ref	32.4	ref	24.5	ref	23.0
Rupture subie	11.2	-0.76 ***	38.5	0.34 *	18.8	-0.31	31.5
Etre une femme	31.2	-0.47 **	25.0	0.66 ***	23.3	-0.11	20.5
Age							
Moins de 35 ans	36.2	-0.17	8.5	-0.91 ***	36.7	0.55 **	18.6
De 35 à moins de 45 ans	41.1	0.13	18.9	-0.26	18.4	-0.09	21.6
De 45 à moins de 55 ans	34.8	ref	26.5	ref	18.7	ref	20.1
55 ans et plus	17.7	-0.89 ***	53.5	1.00 ***	8.4	-0.83 **	20.5
Diplôme							
Bac + 4	52.3	0.38	11.5	-1.19 ***	18.2	0.04	18.0
Bac + 2	53.1	0.62 **	11.2	-0.65 *	23.3	0.05	12.4
Bac	38.8	0.15	19.1	-0.23	24.3	0.17	17.8
BEP-CAP	34.4	-0.19	20.4	0.08	22.5	0.36	22.8
CEP-BEPC	26.0	ref	29.0	ref	23.7	ref	21.3
Sans diplôme	23.8	-0.53 **	25.8	0.10	27.8	0.45 **	22.7
Nationalité							
Français par naissance	36.5	ref	19.7	ref	24.3	ref	19.6
Français par acquisition	30.7	-0.09	19.8	-0.21	22.3	0.07	27.2
D'un pays d'immigration vers la France (Europe du sud ou d'un pays d'Europe du nord ou de l'ouest, ou d'autres pays)	23.2	-0.50	34.8	0.76	23.6	0.06	18.4
	29.0	-0.22	28.2	0.75 **	18.6	-0.68 *	24.2
Région							
Ile-de-France	39.1	ref	20.7	ref	20.8	ref	19.4
RG_2	30.6	-0.34	25.8	0.06	18.8	-0.14	24.7
RG_3	38.5	0.28	19.3	-0.31	17.4	-0.29	24.8
RG_4	39.3	0.13	22.8	0.12	24.2	0.18	13.7
RG_5	45.0	0.24	13.3	-0.45	27.1	0.25	14.6
RG_7	33.9	-0.22	14.5	-0.30	28.6	0.25	23.0
RG_8	29.3	-0.41	21.2	-0.23	29.5	0.48 *	20.0
RG_9	31.8	-0.06	21.6	0.18	24.7	-0.03	21.9
Secteur d'activité de l'entreprise							
Agriculture et Industrie agro-alimentaire	47.5	0.45	7.4	-2.11 ***	20.1	0.20	25.0
Industrie des biens de consommation	26.9	-0.38	34.0	-0.39	15.3	0.18	23.8
Industrie automobile	37.1	0.14	48.0	0.17	0.0	-13.76	14.9
Industrie des biens d'équipement	43.7	ref	33.7	ref	15.9	ref	6.7
Industrie des biens intermédiaires	38.6	0.24	25.9	-0.93 *	13.9	-0.14	21.6
Energie	27.0	-0.14	21.7	-1.54	51.4	2.06	0.0
Construction	40.8	0.47	15.8	-1.37 ***	20.5	0.17	22.9
Commerce	28.5	-0.46	20.7	-1.07 ***	24.9	0.44	25.9
Transports	35.5	-0.09	12.7	-1.22 **	34.2	0.76 *	17.6
Services financiers	40.4	-0.33	20.5	-0.89	26.8	0.79	12.2
Immobilier	50.0	0.48	8.5	-1.66 *	17.8	-0.15	23.6
Services aux entreprises (conseil, assistance, R&D)	39.8	-0.36	20.4	-0.69	20.7	0.73	19.1
Services aux entreprises (PTT, services opérationnels)	30.3	-0.37	24.6	-0.76	27.9	0.61	17.2
Services aux particuliers	29.1	-0.26	13.1	-1.04 **	35.6	0.66	22.3
Education, santé, sociale	52.5	0.18	12.4	-1.15 **	19.2	0.15	16.0
Administration	51.9	0.01	28.4	-0.07	14.0	0.05	5.7
Ne sait pas	22.1	-1.19 ***	26.5	-0.21	29.8	1.14 **	21.6
Taille de l'entreprise							
De 0 à 2 salariés	24.3	-0.80 **	17.9	-0.39	30.2	0.31	27.6
De 3 à 9 salariés	30.4	-0.23	16.5	-0.12	25.3	-0.07	27.9
De 10 à 49 salariés	37.5	ref	18.3	ref	24.4	ref	19.8
De 50 à 99 salariés	36.6	0.09	24.2	0.16	19.1	-0.20	20.2
De 100 à 199 salariés	43.4	0.14	22.6	0.19	18.3	-0.29	15.8
De 200 à 499 salariés	36.6	-0.11	20.7	0.31	30.3	0.18	12.4
500 salariés et plus	41.3	0.03	23.6	0.20	20.2	-0.14	14.9
Ne sait pas ou travail à domicile	22.6	0.93 *	24.8	-1.30 **	27.5	-0.32	25.1
Catégorie socioprofessionnelle							
Cadre du public	63.8	1.08 **	16.6	-0.17	8.2	-1.12	11.4
Cadre du privé	49.7	0.51	21.2	0.01	10.7	-0.85 **	18.4
Profession intermédiaire du public	54.9	0.44	12.4	-0.69	18.8	-0.10	13.9
Profession intermédiaire du privé	30.1	-0.27	18.4	-0.36	28.2	0.00	23.3
Employé du public	29.5	-0.09	14.7	-0.43	36.3	0.08	19.5
Employé administratif d'entreprise	26.8	-0.19	30.0	0.04	25.1	0.18	18.1
Employé de commerce	31.8	0.10	19.3	0.14	26.3	-0.07	22.6
Personnel de services directs aux particuliers	26.7	0.05	22.9	-0.03	27.5	-0.28	23.0
Ouvrier qualifié	38.1	ref	20.5	ref	24.5	ref	16.8
Ouvrier non qualifié	28.1	-0.02	21.7	-0.22	25.7	-0.04	24.5
Travail à temps partiel	33.3	-0.12	25.1	0.47 *	20.4	-0.31	21.2
Ancienneté dans le poste							
Moins de 12 mois	28.2	ref	15.2	ref	39.1	ref	17.5
De 1 à 5 ans	39.6	0.60 ***	14.5	-0.26	22.3	-0.81 ***	23.6
De 5 à 10 ans	48.4	1.31 ***	23.1	-0.21	10.8	-1.43 ***	17.7
Plus de 10 ans	23.4	0.56 **	45.4	0.50 *	11.5	-1.36 ***	19.7
Constante		-1.41 ***		0.08		-0.87 *	

Pour le codage des régions, voir note tableau A1.

Champ : individus de 18 à 65 ans (en 2003), salariés en CDI au printemps 1998 et ayant connu une rupture d'emploi (hors départs en retraite et suspensions de contrat) dans les douze mois qui ont suivi (n=1 259).

Source : enquête *Formation et qualification professionnelle* 2003, Insee.

Tableau A9. Trajectoires de salaire et formes de rupture pour les CDI (résultats d'estimation)

	Stabilité		Augmentation		Diminution		Non retour en emploi	
	En % des CDI qui ont eu une rupture	Estimation	En % des CDI qui ont eu une rupture	Estimation	En % des CDI qui ont eu une rupture	Estimation	En % des CDI qui ont eu une rupture	Estimation
Ensemble	41.3		29.6		12.5		16.6	
Types de rupture								
Rupture choisie	52.1	0.76 ***	32.8	0.07	10.3	-0.17	4.9	-1.80 ***
Rupture acceptée	34.5	ref	27.0	ref	10.3	ref	28.2	ref
Rupture subie	22.3	-0.56 ***	24.8	-0.01	19.6	0.62 **	33.4	0.23
Etre une femme	41.2	0.02	27.9	-0.11	12.8	-0.14	18.0	0.31
Age								
Moins de 35 ans	42.5	-0.19	39.2	0.74 ***	13.1	0.08	5.2	-1.36 ***
De 35 à moins de 45 ans	44.0	-0.07	31.3	0.58 ***	11.7	-0.05	13.0	-0.73 ***
De 45 à moins de 55 ans	42.1	ref	20.5	ref	13.5	ref	23.9	ref
55 ans et plus	27.9	-0.49 *	10.8	-0.65 **	11.1	-0.34	50.2	1.00 ***
Diplôme								
Bac + 4	49.2	0.30	30.2	-0.03	9.2	-0.13	11.5	-0.76
Bac + 2	45.4	-0.01	35.4	0.17	9.7	-0.11	9.5	-0.32
Bac	36.6	-0.20	36.8	0.25	13.2	0.14	13.4	-0.33
BEP-CAP	44.4	-0.25	26.6	0.18	13.3	0.30	15.6	-0.08
CEP-BEPC	36.0	ref	26.2	ref	16.1	ref	21.8	ref
Sans diplôme	38.6	-0.13	26.9	-0.11	11.8	0.04	22.8	0.36
Nationalité								
Français par naissance	42.3	ref	29.4	ref	12.3	ref	16.0	ref
Français par acquisition	38.1	-0.03	37.0	0.54	8.8	-0.45	16.1	-0.27
D'un pays d'immigration vers la France (Europe du sud o	22.3	-0.60	31.8	0.18	18.5	0.20	27.4	0.63
D'un pays d'Europe du nord ou de l'ouest, ou d'autres pay	37.3	-0.21	24.5	-0.17	16.5	0.04	21.7	0.77 **
Région								
Ile-de-France	39.4	ref	30.9	ref	11.9	ref	17.9	ref
RG_2	37.0	-0.11	31.1	0.21	9.4	-0.34	22.5	0.07
RG_3	45.3	0.43	26.8	-0.07	11.7	-0.50	16.3	-0.26
RG_4	38.4	-0.18	32.1	0.20	10.8	-0.26	18.8	0.10
RG_5	49.3	0.36	24.2	-0.37	14.8	0.13	11.7	-0.39
RG_7	47.8	0.26	29.1	-0.12	12.7	0.07	10.5	-0.56
RG_8	37.5	-0.04	31.5	0.18	13.7	0.17	17.3	-0.34
RG_9	47.7	0.41 *	27.1	-0.27	12.8	-0.04	12.5	-0.29
Secteur d'activité de l'entreprise								
Agriculture et Industrie agro-alimentaire	65.9	1.02 **	17.2	-0.53	12.3	1.15	4.6	-2.43 ***
Industrie des biens de consommation	42.2	0.11	17.8	-0.29	5.9	0.46	34.0	-0.01
Industrie automobile	25.1	-0.33	20.8	-0.07	6.1	0.61	48.0	0.20
Industrie des biens d'équipement	37.7	ref	26.0	ref	3.8	ref	32.5	ref
Industrie des biens intermédiaires	40.9	0.32	25.9	0.00	9.0	0.79	24.3	-0.80
Energie	0.0	-12.20	27.0	1.15	51.4	1.94	21.7	-1.40
Construction	42.1	0.11	31.9	0.42	12.3	1.29 *	13.8	-1.48 ***
Commerce	33.4	-0.33	35.9	0.60 *	13.6	1.18 *	17.2	-1.00 **
Transports	48.4	0.38	26.9	-0.02	14.5	1.42 **	10.2	-1.38 **
Services financiers	32.9	-0.32	40.7	0.62	13.0	1.41 *	13.4	-1.45 *
Immobilier	53.9	0.43	26.8	0.15	15.1	1.28	4.3	-1.90 *
Services aux entreprises (conseil, assistance, R&D)	44.3	0.24	31.3	0.22	8.1	0.62	16.3	-0.72
Services aux entreprises (PTT, services opérationnels)	36.9	0.17	31.2	0.13	10.1	0.64	21.8	-0.79
Services aux particuliers	44.4	0.19	33.1	0.04	17.3	1.43 **	5.2	-1.53 **
Education, santé, sociale	55.4	0.52	25.6	0.10	12.7	0.96	6.3	-1.84 ***
Administration	39.1	-0.40	32.5	0.67	5.3	0.09	23.1	-0.11
Ne sait pas	32.7	-0.41	29.2	0.03	18.5	1.78 **	19.6	-0.30
Taille de l'entreprise								
De 0 à 2 salariés	41.3	-0.16	31.8	0.41	13.6	-0.09	13.4	-0.47
De 3 à 9 salariés	45.1	0.18	30.2	0.04	14.6	0.03	10.1	-0.59 *
De 10 à 49 salariés	42.0	ref	28.6	ref	13.7	ref	15.8	ref
De 50 à 99 salariés	47.9	0.45	17.9	-0.51	14.1	-0.15	20.1	-0.03
De 100 à 199 salariés	50.9	0.64 **	26.9	-0.45	4.8	-0.97 *	17.4	-0.15
De 200 à 499 salariés	37.6	-0.16	31.7	0.16	11.2	-0.33	19.5	0.43
500 salariés et plus	37.4	-0.12	31.5	0.11	10.7	-0.24	20.5	0.16
Ne sait pas ou travail à domicile	34.4	0.46	30.7	0.59	16.5	-0.76	18.4	-1.03
Catégorie socioprofessionnelle								
Cadre du public	55.4	0.60	27.5	-0.36	3.0	-0.83	14.2	-0.03
Cadre du privé	41.4	-0.08	27.6	-0.05	10.4	0.31	20.6	0.11
Profession intermédiaire du public	54.8	0.39	22.7	-0.53	15.3	0.91	7.2	-0.83
Profession intermédiaire du privé	34.4	-0.30	36.9	0.31	13.2	0.46	15.6	-0.26
Employé du public	35.5	-0.24	34.7	-0.10	17.0	1.11 **	12.7	0.01
Employé administratif d'entreprise	30.3	-0.49	31.9	0.15	14.4	0.61	23.4	0.30
Employé de commerce	46.0	0.43	28.0	-0.66 *	12.7	0.60	13.3	0.05
Personnel de services directs aux particuliers	39.6	-0.03	28.7	-0.10	19.2	0.82 *	12.5	-0.57
Ouvrier qualifié	44.7	ref	27.2	ref	9.8	ref	18.3	ref
Ouvrier non qualifié	44.3	0.00	27.2	0.08	10.9	0.28	17.6	-0.31
Travail à temps partiel	37.8	-0.50 **	31.1	0.32	11.8	-0.30	19.4	0.69 **
Ancienneté dans le poste								
Moins de 12 mois	41.0	ref	37.1	ref	11.2	ref	10.7	ref
De 1 à 5 ans	41.4	0.06	34.2	-0.14	12.7	0.30	11.7	-0.16
De 5 à 10 ans	47.2	0.45 **	21.2	-0.59 ***	12.8	0.26	18.9	-0.26
Plus de 10 ans	33.8	0.13	12.3	-1.21 ***	14.2	0.48	39.7	0.47
Constante		-0.67		-1.38 ***		-3.51 ***		0.37

Pour le codage des régions, voir note tableau A1.

Champ : individus de 18 à 65 ans (en 2003), salariés en CDI au printemps 1998 et ayant connu une rupture d'emploi (hors départs en retraite et suspensions de contrat) dans les douze mois qui ont suivi (n=1 259).

Source : enquête *Formation et qualification professionnelle* 2003, Insee.

Tableau A10. Trajectoires de salaire et formes de rupture pour les CDI qui retrouvent un emploi (résultats d'estimation)

	Augmentation		Diminution		Stabilité	
	En % des CDI qui ont eu une rupture	Estimation	En % des CDI qui ont eu une rupture	Estimation	En % des CDI qui ont eu une rupture	
Ensemble	35.5		15.0		49.5	
Types de rupture						
Rupture choisie	34.5	-0.37 *	10.8	-0.48 *	54.7	ref
Rupture acceptée	37.6	ref	14.4	ref	48.0	ref
Rupture subie	37.2	0.34	29.4	1.02 ***	33.4	ref
Etre une femme	34.1	-0.07	15.7	-0.10	50.3	ref
Age						
Moins de 35 ans	41.3	0.55 **	13.8	0.24	44.9	ref
De 35 à moins de 45 ans	36.0	0.41 *	13.4	0.01	50.6	ref
De 45 à moins de 55 ans	26.9	ref	17.8	ref	55.3	ref
55 ans et plus	21.6	-0.32	22.4	0.09	56.1	ref
Diplôme						
Bac + 4	34.1	-0.17	10.4	-0.58	55.5	ref
Bac + 2	39.1	0.18	10.8	-0.30	50.2	ref
Bac	42.5	0.31	15.3	0.26	42.3	ref
BEP-CAP	31.6	0.34	15.8	0.40	52.6	ref
CEP-BEPC	33.5	ref	20.5	ref	46.0	ref
Sans diplôme	34.8	0.03	15.2	0.30	50.0	ref
Nationalité						
Français par naissance	35.1	ref	14.6	ref	50.4	ref
Français par acquisition	44.1	0.41	10.5	-0.43	45.4	ref
D'un pays d'immigration vers la France (Europe du sud ou d'un pays d'Europe du nord ou de l'ouest, ou d'autres pays	43.8	0.41	25.4	0.82	30.8	ref
	31.3	-0.04	21.1	0.13	47.7	ref
Région						
Ile-de-France	37.6	ref	14.5	ref	47.9	ref
RG_2	40.1	0.23	12.1	-0.35	47.7	ref
RG_3	32.0	-0.20	13.9	-0.63	54.1	ref
RG_4	39.5	0.31	13.3	-0.10	47.3	ref
RG_5	27.4	-0.48 *	16.8	-0.28	55.8	ref
RG_7	32.5	-0.12	14.2	-0.24	53.3	ref
RG_8	38.2	0.22	16.5	0.21	45.3	ref
RG_9	30.9	-0.40	14.6	-0.38	54.5	ref
Secteur d'activité de l'entreprise						
Agriculture et Industrie agro-alimentaire	18.0	-0.86 *	12.9	0.50	69.0	ref
Industrie des biens de consommation	27.0	-0.41	9.0	0.14	64.0	ref
Industrie automobile	40.0	0.10	11.7	0.50	48.2	ref
Industrie des biens d'équipement	38.5	ref	5.6	ref	55.9	ref
Industrie des biens intermédiaires	34.2	-0.16	11.9	0.41	54.0	ref
Energie	34.4	12.37	65.6	14.19	0.0	ref
Construction	37.0	0.18	14.2	1.02	48.8	ref
Commerce	43.3	0.60	16.4	1.13	40.3	ref
Transports	29.9	-0.19	16.2	0.91	53.9	ref
Services financiers	47.0	0.61	15.1	1.16	38.0	ref
Immobilier	28.0	-0.10	15.7	0.73	56.3	ref
Services aux entreprises (conseil, assistance, R&D)	37.4	0.06	9.6	0.07	53.0	ref
Services aux entreprises (PTT, services opérationnels)	39.9	-0.06	12.9	0.42	47.2	ref
Services aux particuliers	34.9	-0.02	18.2	0.87	46.9	ref
Education, santé, sociale	27.3	-0.11	13.5	0.30	59.1	ref
Administration	42.2	0.74	7.0	-0.10	50.9	ref
Ne sait pas	36.3	0.31	23.0	1.62 **	40.7	ref
Taille de l'entreprise						
De 0 à 2 salariés	36.7	0.41	15.7	0.09	47.6	ref
De 3 à 9 salariés	33.6	-0.11	16.2	-0.12	50.2	ref
De 10 à 49 salariés	33.9	ref	16.3	ref	49.8	ref
De 50 à 99 salariés	22.4	-0.60	17.7	-0.40	60.0	ref
De 100 à 199 salariés	32.6	-0.69 *	5.8	-1.38 **	61.6	ref
De 200 à 499 salariés	39.4	0.11	13.9	-0.07	46.7	ref
500 salariés et plus	39.6	0.05	13.4	-0.04	47.0	ref
Ne sait pas ou travail à domicile	37.6	0.00	20.2	-0.78	42.2	ref
Catégorie socioprofessionnelle						
Cadre du public	32.0	-0.60	3.5	-1.04	64.5	ref
Cadre du privé	34.7	0.08	13.1	0.55	52.2	ref
Profession intermédiaire du public	24.4	-0.64	16.5	0.87	59.1	ref
Profession intermédiaire du privé	43.6	0.32	15.6	0.65 *	40.8	ref
Employé du public	39.8	0.05	19.5	1.27 **	40.7	ref
Employé administratif d'entreprise	41.7	0.31	18.8	1.14 **	39.5	ref
Employé de commerce	32.3	-0.66 *	14.7	0.23	53.1	ref
Personnel de services directs aux particuliers	32.8	-0.09	22.0	0.72	45.2	ref
Ouvrier qualifié	33.3	ref	12.0	ref	54.7	ref
Ouvrier non qualifié	33.0	0.07	13.2	0.14	53.8	ref
Travail à temps partiel	38.5	0.43 *	14.7	0.03	46.8	ref
Ancienneté dans le poste						
Moins de 12 mois	41.5	ref	12.6	ref	45.9	ref
De 1 à 5 ans	38.8	-0.12	14.4	0.29	46.8	ref
De 5 à 10 ans	26.1	-0.65 ***	15.7	0.04	58.2	ref
Plus de 10 ans	20.4	-0.96 ***	23.5	0.30	56.2	ref
Constante		-0.47		-2.40 ***		

Pour le codage des régions, voir note tableau A1.

Champ : individus de 18 à 65 ans (en 2003), salariés en CDI au printemps 1998 et ayant connu une rupture d'emploi (hors départs en retraite et suspensions de contrat) dans les douze mois qui ont suivi et ont retrouvé un emploi dans les quatre années suivant la rupture (n=1 049).

Source : enquête *Formation et qualification professionnelle* 2003, Insee.

DERNIERS NUMÉROS PARUS :

téléchargeables à partir du site <http://www.cee-recherche.fr>

- N° 152** *Le RSA, innovation ou réforme technocratique ? Premiers enseignements d'une monographie départementale*
BERNARD GOMEL, DOMNIQUE MEDA
novembre 2011
- N° 151** *Emplois informels hétérogènes et segmentation du marché du travail turc*
MELIKA BEN SALEM, ISABELLE BENSIDOUN
octobre 2011
- N° 150** *La santé des indépendants : un avantage relatif à interpréter*
ÉLISABETH ALGAVA, CATHERINE CAVALIN, SYLVIE CELERIER
octobre 2011
- N° 149** *L'importance des « réseaux d'entreprises » dans la mobilité sectorielle des salariés*
OANA CALAVREZO, RICHARD DUHAUTOIS, FRANCIS KRAMARZ
septembre 2011
- N° 148** *Familles monoparentales allocataires du RMI ou de l'API et trappes à inactivité : les enseignements de l'enquête sur les expérimentations du rSa en France*
AI-THU DANG, DANIELE TRANCART
septembre 2011
- N° 147** *Les effets du bénévolat sur l'accès à l'emploi : une expérience contrôlée sur des jeunes qualifiés d'Île-de-France*
JONATHAN BOUGARD, THOMAS BRODATY, CELINE ÉMOND, YANNICK L'HORTY, LOÏC DU PARQUET, PASCALE PETIT
mai 2011
- N° 146** *L'impact de la crise sur les trajectoires professionnelles des jeunes*
ÉLISABETH DANZIN, VERONIQUE SIMONNET, DANIELE TRANCART
mai 2011
- N° 145** *Pourquoi un retour à l'emploi plus rapide à proximité de la frontière ?*
JONATHAN BOUGARD
mai 2011
- N° 144** *The Turkish Welfare Regime under Pressure: Resilience or Change?
Le régime turc de protection sociale sous pression : résistance ou changement ?*
CARLOS SOTO IGUARAN
avril 2011
- N° 143** *Évaluer l'expérimentation sociale*
BERNARD GOMEL, ÉVELYNE SERVERIN
avril 2011
- N° 142** *Les nouveaux cadres d'une entreprise publique en mutation*
ALEX ALBER
avril 2011